

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VI^e CHAMBRE DES VACATIONS

SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n° 251.297 du 22 juillet 2021

A. 234.061/VIII-11.719

En cause : **GILSON** Grégory,
ayant élu domicile chez
M^e Augustin DAOÛT, avocat,
rue de Stassart 99
1050 Bruxelles,

contre :

**l'Intercommunale de gestion
environnementale HYGEA,**
ayant élu domicile chez
M^e Nathalie TISON, avocat,
rue Jules Destrée 72
6001 Marcinelle.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 9 juillet 2021, Grégory Gilson demande la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de « la délibération du conseil d'administration de l'Hygée (intercommunale de gestion environnementale) datée du 22 juin 2021, notifiée au requérant par pli d'huissier en date du 2 juillet 2021, décidant de démettre d'office M^r Gilson de ses fonctions à dater de la notification ».

II. Procédure

La contribution et les droits visés respectivement aux articles 66, 6°, et 70 de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État ont été acquittés.

Par une ordonnance du 9 juillet 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 15 juillet 2021.

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés.

M^{me} Florence Piret, conseiller d'État, président f.f., a fait rapport.

M^e Augustin Daoût, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Nathalie Tison, avocat, comparaissant pour la partie adverse ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Valérie Michiels, premier auditeur au Conseil d'État, 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 utiles à l'examen de la demande

1. Le requérant déclare qu'il travaille au sein de la partie adverse depuis le 1^{er} juin 2006 et que, par délibération du 29 novembre 2018 du conseil d'administration de l'intercommunale, il a été nommé, à titre définitif à dater du 1^{er} janvier 2019, au grade de contremaître.

2. Le 5 juin 2021, le requérant fait l'objet d'une mesure d'ordre d'écartement immédiat, pour avoir été surpris par le directeur général de la partie adverse en train de charger sa voiture avec des matériaux triés parmi les encombrants sur la dalle de Havré, dont il est le responsable.

Cette mesure d'ordre est confirmée par deux courriers successifs des 8 et 15 juin 2021, adressés par le directeur général au requérant. Celui-ci est convoqué pour être entendu le 22 juin 2021 devant le conseil d'administration sur la mesure de suspension préventive envisagée à son égard.

3. Parallèlement, le directeur général de la partie adverse établit, le 8 juin 2021, à l'attention du conseil d'administration, un rapport relevant plusieurs manquements dans le chef du requérant. Selon lui, ces manquements justifient le lancement d'une procédure disciplinaire et « peuvent être considérés, compte tenu de leur nature, comme étant graves ».

4. Par un courrier du 9 juin 2021, le requérant est invité à comparaître le 22 juin 2021 devant le conseil d'administration pour être entendu dans le cadre d'une procédure disciplinaire sur les manquements suivants :

« [...] »

Le 8 avril 2021,

- Avoir fait preuve d'insubordination en ne respectant pas la convocation qui vous a été adressée relativement à l'organisation de la réunion de présentation du processus d'écoute et de compréhension et en ne vous présentant pas à la réunion en question, nécessitant de vous rappeler vos obligations via Monsieur [B.B.], responsable de département, mais également via Monsieur [E.B.], responsable du service RH, qui, de surcroît, a dû aller vous chercher.
- Ne pas avoir informé vos collaborateurs de la tenue de cette réunion.
- Avoir désorganisé le planning des participants copte tenu de votre absence, de votre retard et de votre comportement mais également de l'absence des agents qui ont dû être convoqué en urgence.
- Avoir manqué de respect vis-à-vis de votre hiérarchie (véhémence, "je m'en foutisme", notamment) lorsque celle-ci vous a interpellé.

Le 4 mai 2021,

- Avoir manqué à vos obligations et avoir manqué de conscience professionnelle en ne vous intéressant pas et vous fichant manifestement de la présence de personnes étrangères dont des enfants sur la dalle de Havré, personnes qui déchargeaient des dizaines de bonbonnes de gaz en violation des règles les plus élémentaires de sécurité notamment.
- Avoir manqué de respect vis-à-vis de votre hiérarchie (Monsieur [E.B.]) lorsque celle-ci vous a reproché l'absence de tout constat et de toute intervention précisant que "ce n'était pas vos affaires" alors que vous êtes le responsable de la dalle et devez veiller, justement, au respect des règles et principes applicables et agir avec efficacité.
- Avoir commis un faux et menti à votre employeur en encodant la prestation de Monsieur [J.V.] du 4 mai 2021 en indiquant qu'il était présent jusqu'à 15h00 alors que vous saviez que ce dernier avait quitté son lieu de travail, de surcroît, sans la moindre autorisation et justification.

Le 12 mai 2021 et le 8 juin 2021,

- Avoir fait pression et harcelé le médecin du travail, le Docteur [S.D.], pour être placé en quarantaine Covid alors qu'il a estimé que celle-ci ne se justifiait pas médicalement.
- Avoir fait pression et menacé ses collègues de représailles s'ils témoignaient contre vous.

À tout le moins, entre mars et juin 2021 et, notamment, les 25 mai et 5 juin 2021 :

- Avoir manqué à vos obligations professionnelles par votre participation à des activités frauduleuses et contraires à l'exercice de vos fonctions sur le site de Havré compte tenu :
 - Des dépôts de déchets illégaux et non conformes,
 - Des tris de déchets en contrariété avec l'exercice de vos fonctions et règles applicables en la matière outre les règles les plus élémentaires de prudence et de sécurité (tri à mains nues, notamment),
 - Des vols de métaux, câbles et autres objets et, à tout le moins, le fait d'avoir emporté ces matériaux au préjudice de votre employeur.

- Vous être déplacé sur le site avec une batte de baseball entourée de fil barbelé, montrant celle-ci ostensiblement et de la sorte fait preuve d'intimidation et de pression sur vos pairs.

[...] ».

Il est précisé que « ces comportements sont susceptibles d'être qualifiés de manquements graves [aux] devoirs professionnels et d'agissements qui compromettent la dignité de la fonction » et qu'« ils sont susceptibles d'entraîner une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 36 du statut administratif ».

5. Le 22 juin 2021, le requérant, assisté de son conseil, est entendu par le conseil d'administration en ses observations tant sur la procédure de suspension préventive que sur la procédure disciplinaire. Deux procès-verbaux d'audition sont établis et signés par le requérant. Des notes de défense sont déposées par son conseil.

Le même jour, le conseil d'administration de la partie adverse décide de suspendre préventivement le requérant de ses fonctions dans l'intérêt du service. Cette décision lui est notifiée le 2 juillet 2021 par pli d'huissier. À ce jour, aucun recours n'a été introduit contre cet acte.

Le conseil d'administration décide, dans le même temps, de démettre d'office le requérant de ses fonctions de contremaître dispatcheur à dater de la notification de cette décision. Celle-ci lui est également notifiée le 2 juillet 2021 par pli d'huissier.

Il s'agit de l'acte attaqué. Celui-ci examine chacun des manquements reprochés au requérant en répondant aux arguments développés par ce dernier dans sa note de défense déposée lors de son audition et conclut comme il suit :

« [...]

Considérant les faits considérés établis, le Conseil d'administration considère totalement inacceptables et estime intrinsèquement graves :

- Les faits du 8 avril 2021 d'insubordination, de désorganisation et de manque de respect vis-à-vis de la hiérarchie,
- Les faits du 4 mai 2021,
- Les faits de pression et de harcèlement, à la limite de l'agressivité, vis-à-vis du Docteur [S.D.],
- Les faits des 25 mai 2021 et, particulièrement ceux du 5 juin 2021, de vols au préjudice d'HYGEA.

Que le Conseil d'administration les considère d'autant plus graves qu'ils ont été commis par un membre de la ligne hiérarchique.

Considérant que, sur le vu des manquements, il est concrètement impossible de continuer à collaborer avec Monsieur GILSON, la confiance nécessaire qui doit

exister entre l'Intercommunale et son agent étant définitivement rompue, la circonstance que ce dernier est en service depuis 2007 ne modifiant en rien la gravité des manquements commis

Au contraire, il est attendu d'un agent, membre de la ligne hiérarchique, ayant de surcroît une certaine expérience de veiller, notamment, à la sauvegarde des intérêts d'HYGEA, à exécuter ses fonctions avec application, rigueur et professionnalisme, à agir avec loyauté et intégrité, à être respectueux envers tout membre du personnel ce qui à l'évidence n'a pas été le cas, en l'occurrence.

Considérant qu'il convient en conséquence de prononcer une sanction majeure matérialisant la gravité des faits commis et la perte de confiance définitive d'HYGEA envers ce dernier et de démettre d'office Monsieur GILSON de ses fonctions.

[...] ».

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. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation du principe du respect des droits de la défense, des articles 43 et 46 du statut du personnel, du défaut de motivation interne de l'acte, des articles 1^{er} et 4 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'excès et de l'abus de pouvoir.

Il rappelle les principes applicables au droit de demander l'audition de témoins utiles à la défense et reproche à la partie adverse de ne pas avoir procédé aux devoirs d'enquête suivants, sollicités dans le cadre de son audition disciplinaire :

- L'audition de E.C., témoin direct de la première partie du fait n° 2 reproché au requérant, à savoir, selon le libellé du grief dans la convocation, « avoir manqué à [ses] obligations et avoir manqué de conscience professionnelle en ne [s'] intéressant pas et en [se] fichant manifestement de la présence de personnes

étrangères dont des enfants sur la dalle du Havré, personnes qui déchargeaient [lire : chargeaient] des dizaines de bonbonnes de gaz en violation des règles les plus élémentaires de sécurité notamment » et « avoir manqué de respect vis-à-vis de [sa] hiérarchie (monsieur [E.B.]) lorsque celle-ci [lui] a reproché l'absence de tout constat et de toute intervention précisant que “ce n'était pas [ses] affaires” alors [qu'il] est responsable de la dalle et [doit] veiller, justement, au respect des règles et principes applicables et agir avec efficacité ».

Le requérant explique que le témoin E.C., était présent sur les lieux au moment des faits, qu'il a répondu à E.B., descendu sur les lieux, que « tout était normal et que c'était une évacuation autorisée par son chef de département dans le cadre de la sécurité du site ». Il ajoute que le témoin E.C. s'est plaint, dans un courrier daté du même jour (pièce produite par le requérant lors de son audition), d'une agression verbale de E.B. et a justifié le principe d'évacuation des bonbonnes en faisant référence à des documents précis, à savoir « un procès-verbal du mois d'avril 2019, un rapport SIPPT et un accord reçu de son N+1 ». Le requérant en déduit que « ces enlèvements spécifiques ne relèvent pas de sa responsabilité ([E.C.] n'étant pas sous son contrôle hiérarchique) » et qu'il était donc « parfaitement utile » à sa défense d'obtenir l'audition de E.C. ainsi que la production des documents visés dans le courrier de E.C., « afin de faire la lumière sur les enlèvements des bonbonnes de gaz ainsi organisés ». Il considère que les motifs de l'acte attaqué qui rejettent cette demande sont totalement inadéquats, puisque ce qui lui est reproché, c'est son désintéressement des personnes étrangères qui chargeaient les bonbonnes de gaz en violation des règles les plus élémentaires de sécurité et qu'« il est donc déterminant de savoir qui était responsable de ces enlèvements ». Il précise que E.C. était un « témoin direct des lieux », qu'il « s'est manifesté en qualité de responsable de la situation » et que lui-même n'est arrivé sur les lieux que quelques instants plus tard. Il ajoute que E.C. lui a encore envoyé un courriel le 8 juillet 2021, après l'adoption de l'acte attaqué, avec un compte rendu de sa version des faits du 4 mai 2021 dans laquelle il confirme que le requérant n'est pas responsable de la situation (pièce 9 annexée à la requête).

- La production des procès-verbaux signés par ses collègues les 7 et 8 juin 2021, ainsi que leurs auditions.

Le requérant indique que ces témoignages s'inscrivent dans un « contexte pour le moins douteux » dès lors qu'il « a pu produire un courriel du délégué syndical affirmant avoir été saisi par différents agents se plaignant d'intimidations et de menaces de la part de la direction elle-même ». Il estime que « la production des PV ainsi que les auditions [de ses] collègues sont indispensables à sa défense »,

les questions posées lors des auditions des 7 et 8 juin 2021 concernant la première partie du fait n° 4, lui reproché, soit les « faits de vol » qu'il conteste. Selon lui, la motivation de l'acte attaqué qui consiste à ne pas retenir la seconde partie du grief n° 3, à savoir, selon les termes de la convocation, « avoir fait pression et menacé ses collègues de représailles s'ils témoignent contre [lui] », pour ne pas répondre à la demande d'auditions et de production des PV ne peut être admise et viole manifestement les droits de la défense.

- L'audition de ses collègues pour faire la lumière sur la deuxième partie du fait n° 4 reproché au requérant, à savoir, selon les termes de la convocation, s'être « déplacé sur le site avec une batte de baseball entourée de fil barbelé, montrant celle-ci ostensiblement et de la sorte faire preuve d'intimidation et de pression sur [ses] pairs ».

Le requérant soutient avoir expliqué que les membres de son équipe ont découvert sur le site une « batte de baseball entourée de fil barbelé (réplique exacte d'un instrument utilisé dans une série télévisée) » et qu'ils se sont réunis « pour observer ledit objet ». Il conteste « s'être promené sur le site avec cette batte pour intimider et menacer qui que ce soit ». Il considère que la motivation de l'acte attaqué qui rejette la demande d'auditionner ses collègues sur ce fait est « totalement déplacée dans la mesure où il n'a jamais été soutenu [qu'il] aurait avec les membres de son équipe, procédé à un *remake* d'une série télévisée ou aurait imité un zombie ». Il rappelle que, pour pouvoir retenir ce grief disciplinaire à son encontre, la partie adverse doit démontrer qu'« il s'est déplacé sur le site avec une batte de baseball entouré de fil barbelé montrant celle-ci ostensiblement et de la sorte fait preuve d'intimidation et de pression sur ses pairs » et estime que, pour établir la matérialité de ce fait, il est « indispensable » de procéder aux auditions sollicitées. Il indique produire, en annexe de sa requête, des attestations de ses collègues affirmant qu'il ne s'est pas promené sur le site avec un air menaçant, contrairement à ce qui lui est reproché.

Le requérant en déduit que la partie adverse ne pouvait, sans violer les droits de la défense, « retenir les trois griefs dont question ci-dessus sans procéder aux mesures d'instruction sollicitées, permettant ainsi d'instruire à charge et à décharge ».

À l'audience, le requérant répète les arguments de sa requête. Il affirme que sa demande de procéder à des devoirs complémentaires n'est pas une manœuvre dilatoire, mais répond à une volonté de vérifier la réalité des griefs qui lui sont reprochés. Il déplore que toutes ses demandes aient été rejetées et dénonce une attitude figée de l'autorité qui, selon lui, refuse de faire la lumière sur les faits.

Concernant la demande d'audition de E.C., témoin direct de la première partie du fait n° 2, lui reproché, le requérant indique que, comme il n'était pas responsable, il n'était même pas au courant de l'enlèvement des bonbonnes et qu'il est d'ailleurs arrivé sur les lieux après son supérieur hiérarchique E.B. Il estime que l'acte attaqué procède à une reformulation du grief pris à son encontre et maintient que la question de la responsabilité de l'enlèvement des bonbonnes est fondamentale et doit être tranchée en auditionnant le témoin E.C.. Concernant le témoignage de ses collègues interrogés les 7 et 8 juin 2021, il insiste sur la nécessité de « mettre cartes sur table » pour faire la lumière sur les faits de vol qui lui sont reprochés (première partie du fait n° 4). Il relève qu'il ressort du courriel que lui a adressé un de ses collègues (joint en annexe à la requête) que celui-ci a, lors de son audition, dans un premier temps, répondu « non » à la question de savoir s'il avait déjà vu « quelque chose » concernant trois de ses collègues à propos de « dépôts de remorques d'ouvriers ». Pour le requérant, cette déclaration confirme qu'il s'agit de témoignages nécessairement utiles dans le cadre des faits de vol. Concernant la demande d'audition de ses collègues, à propos de la dernière partie du fait n° 4, relatif à l'épisode de la batte de baseball, il explique, en réponse à la note d'observations déposée par la partie adverse, n'être pas sûr, à la lecture de l'acte attaqué, que le grief n'a finalement pas été retenu à son encontre pour justifier la sanction de la démission d'office.

V.2. Appréciation du Conseil d'État

Si le principe général du respect des droits de la défense permet, notamment, à l'agent poursuivi disciplinairement de faire entendre les témoins utiles à sa défense, cette prérogative n'est pas absolue. Il appartient en effet à l'autorité disciplinaire d'apprécier si cette audition est utile à sa défense ou à l'établissement de la matérialité des faits, le Conseil d'État vérifiant si elle a pu raisonnablement considérer les faits comme établis sans entendre ces témoins et ne pouvant sanctionner à ce propos, dès lors qu'il s'agit de l'exercice d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, qu'une erreur manifeste d'appréciation.

Concernant l'audition de E.C., témoin du fait n° 2 (première partie), le requérant a fait valoir, lors de son audition disciplinaire, que celle-ci ainsi que la production « d'un PV d'avril 2019, rapport mensuel SIPPT et d'un accord écrit du N+1 de monsieur [E.C.] » étaient nécessaires pour démontrer que « le principe de l'évacuation des bonbonnes de gaz par une entreprise est donc admis » et qu'« il n'entre pas dans [ses] attributions [...] d'organiser ces enlèvements ».

Le reproche fait au requérant n'est cependant pas d'avoir autorisé, à tort, des enlèvements de bonbonnes de gaz par des personnes non habilitées ou un défaut

d'organisation ou de gestion dans le cadre de cet enlèvement, mais son manque de conscience professionnelle et sa désinvolture à l'égard d'une situation apparaissant comme manifestation anormale sur le site, dont il est le responsable « sécurité », en qualité de contremaître, ainsi qu'un manque de respect à l'égard de son supérieur hiérarchique E.B. lorsque celui-ci lui a reproché « son absence de tout constat et de toute intervention », le requérant lui répondant que « ce n'était pas ses affaires ». Dans ce contexte, l'autorité disciplinaire a *prima facie* valablement pu considérer que le témoignage de E.C., sollicité par le requérant, dans sa note d'audition, n'était pas utile à la défense du requérant ou à l'établissement de la matérialité des faits. L'acte attaqué répond *prima facie* valablement ce qui suit à la demande formulée par le requérant :

« [...] Le conseil d'administration prend bonne note de la demande de monsieur GILSON d'entendre, en qualité de témoins, monsieur [E.C.] ainsi que la société qui procède à l'enlèvement des bonbonnes de gaz sur le site et à la production d'un procès-verbal d'avril 2019, du rapport du SIPPT et d'un accord écrit du N+1 de monsieur [E.C.]

Le conseil d'administration constate toutefois que monsieur GILSON n'expose pas l'intérêt de ces devoirs au regard du manque de professionnalisme qui lui est reproché. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à ces devoirs qui, quel que soit le résultat, ne changeront rien à la matérialité des faits reprochés outre le caractère vague des documents sollicités ».

La circonstance, invoquée en termes de requête, que E.C. est un témoin direct des faits et que le requérant n'est arrivé sur les lieux qu'après son supérieur hiérarchique E.B. n'a pas d'incidence, dès lors que le requérant ne conteste pas les événements du 4 mai, en tant que tels, à savoir la présence – sur la dalle dont il est le responsable « sécurité » – de personnes étrangères dont des enfants qui chargeaient des dizaines de bonbonnes de gaz en violation des règles les plus élémentaires de sécurité, son attitude désinvolte face à cette situation et son attitude irrespectueuse vis-à-vis de son supérieur hiérarchique E.B.

Concernant la production des procès-verbaux des auditions des 7 et 8 juin ainsi que la demande d'entendre ses collègues, il convient de constater que le requérant a, lors de son audition, clairement inscrit cette demande dans sa réponse à la dernière partie du fait n°3, lui reproché, à savoir, selon les termes de la convocation, « avoir fait pression et menacé ses collègues de représailles s'ils témoignent contre [le requérant] ». L'autorité disciplinaire a cependant décidé de ne pas retenir ce grief. Il ne peut, dès lors, lui être reproché de ne pas avoir fait droit à la demande de devoirs complémentaires sollicitée par le requérant, qui visait seulement à démontrer l'absence de fondement de ce manquement.

Pour la première fois dans la requête qu'il introduit devant le Conseil d'État, le requérant formule cette demande en relation avec l'examen de la première

partie du fait n°4, à savoir notamment les dépôts et tris irréguliers de déchets et les faits de vol de matériaux au préjudice de la partie adverse. Cette demande est manifestement tardive. Pour qu'elle puisse être prise en considération par la partie adverse, elle devait être sollicitée et justifiée au regard de ces griefs en particulier dans le cours de la procédure disciplinaire, *quod non* en l'espèce.

Plus particulièrement, quant à la demande de production des procès-verbaux des auditions des 7 et 8 juin, il ressort des pièces du dossier que les collègues du requérant ont sollicité le retrait de leurs témoignages et que le directeur général a accédé à cette demande, aucun de ces procès-verbaux n'ayant été versé au dossier disciplinaire. La première partie du fait n°4 n'est pas fondée sur les témoignages des collègues dont le requérant sollicite l'audition, mais sur des photos, le témoignage du concierge S.C. et des rapports du directeur général, qui a pu *de visu* constater les manquements reprochés (*cf.* troisième moyen).

Concernant la demande d'audition de trois collègues du requérant relativement à la dernière partie du fait n° 4, lui reproché, à savoir, selon les termes de la convocation, « [s']être déplacé sur le site avec une batte de baseball entourée de fil barbelé, montrant celle-ci ostensiblement et de la sorte [avoir] fait preuve d'intimidation et de pression sur [ses] pairs », l'acte attaqué indique « prendre note de l'histoire racontée par monsieur Gilson lors de son audition ayant tenté, d'après ses dires, un *remake* de la série “*Walking Dead*” », que « [t]out le monde n'a toutefois pas trouvé cela drôle et anodin comme cela résulte du témoignage de monsieur [S.C.] outre que, confirmant avoir trouvé sur le site un objet à l'évidence dangereux, le minimum attendu d'un contremaître aurait été de le mettre dans les encombrants en vue de sa destruction » et que « [p]our le surplus, le conseil d'administration ne voit pas l'utilité d'entendre les collègues pour monsieur Gilson afin de savoir s'il a imité ou non un zombie spécifique de la série précitée ». Dans un premier temps, la partie adverse paraît donc avoir considéré que le grief était établi à charge du requérant. Cependant, il ressort clairement de la lecture de la suite de l'acte attaqué que ce manquement n'est finalement pas repris dans la liste des faits « intrinsèquement graves » qui justifient la sanction de la démission d'office attaquée. Dans cette mesure, le requérant ne démontre pas que l'audition de ses trois collègues relativement à ce fait aurait été utile à sa défense.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième 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 interne, du défaut de motivation adéquate, de l'erreur de fait et du devoir de minutie de l'autorité.

Il rappelle les principes relatifs à la motivation formelle et matérielle des actes administratifs (individuels) et conteste la motivation de l'acte attaqué examinant le fait n°1, lui reproché, à savoir « les faits du 8 avril 2021 d'insubordination, de désorganisation et de manque de respect vis-à-vis de la hiérarchie » (selon les termes de la décision attaquée). Le requérant explique avoir produit, lors de son audition, « différents documents [...] tendant à démontrer que la participation à la réunion du 8 avril n'était pas obligatoire ». Il estime que la motivation de l'acte attaqué répondant à cet argument est totalement inadéquate, dès lors (1) qu'il s'est rendu à cette réunion « mais avec retard (le temps d'assurer la continuité du service et la gestion des camions présents, le site n'ayant pas été fermé par la direction afin de permettre aux agents de se rendre à ladite réunion) » et (2) que l'acte attaqué repose sur un élément de fait manifestement inexact, à savoir l'affirmation selon laquelle la réunion du 8 avril a fait l'objet d'une convocation spécifique ne laissant pas le choix d'y participer et que cette réunion n'était pas visée par la note envoyée à tous les agents, sur laquelle figurait la mention : « est-ce que c'est obligatoire ? Non, c'est fortement encouragé ». Il précise que « par un courriel du 17 juin 2021, la personne chargée du projet RH [lui] a confirmé [...] avoir envoyé, le 7 avril 2021, un mail adressé à la ligne hiérarchique pour la présentation du 8 avril avec en pièce jointe la note sur le lancement du processus d'écoute adressée à tous les travailleurs d'Hyg a » (pi ce 7 annex e   la requ te), que ce courriel du 7 avril « ne comprend aucune mention sur le caract re obligatoire ou non obligatoire de ladite r union », qu'il est uniquement pr cis  que « le comit  de pilotage [...] viendra pr senter durant une vingtaine de minutes les objectifs de ce processus sur chaque site, selon l'organisation suivante : [...] jeudi 8 avril   Havr  » tandis qu'  une note a  t  adress e   l'ensemble des agents par voie postale, comprenant  galement un document intitul  « espace de discussion questions-r ponses » [...] » qui indique express ment que ce n'est « pas obligatoire », mais « fortement encourag  ». Il ajoute ce qui suit :

« La motivation de l'acte attaqu  relatif au fait n 1 d passe cependant, du moins, en apparence, la question du caract re obligatoire de ladite r union. En effet, la motivation envisage l'hypoth se selon laquelle le requ rant aurait pu d cider de ne

pas participer à ladite réunion, en retenant qu'il aurait fait preuve d'insubordination et de manque de respect vis-à-vis de sa hiérarchie. Cette partie de motivation est totalement contradictoire dès lors qu'à cette occasion, il est encore reproché au requérant de ne pas s'être rendu à ladite réunion.

Par ailleurs, l'autorité retient que le requérant, lorsqu'il a daigné se présenter à la réunion, a fait preuve d'irrespect et d'agressivité nécessitant un recadrage du directeur général (voir rapport).

Cet élément est totalement contesté et force est d'admettre que le rapport du directeur général daté du 8 juin 2021 ne fait pas référence à une preuve d'irrespect et d'agressivité [...]

Si une attitude véhémence est prétendument épinglée, ceci n'est absolument pas synonyme d'irrespect et encore moins d'agressivité [...] ».

À l'audience, le requérant répète les arguments de la requête. Il précise qu'un envoi postal a d'abord été adressé à tous les agents, contenant la note sur le processus d'écoute en indiquant que ce n'était pas obligatoire et que le courriel du 7 avril a ensuite été adressé à tous les agents informant de l'heure de la réunion de présentation, sans toutefois préciser que cette réunion était obligatoire. Il ajoute que s'il est arrivé en retard à cette réunion, il y est quand même allé.

VI.2. Appréciation du Conseil d'État

Les faits reprochés au requérant, s'agissant de la réunion du 8 avril 2021, sont libellés en ces termes dans la convocation qui lui a été adressée :

- « - Avoir fait preuve d'insubordination en ne respectant pas la convocation qui vous a été adressée relativement à l'organisation de la réunion de présentation du processus d'écoute et de compréhension et en ne vous présentant pas à la réunion en question, nécessitant de vous rappeler vos obligations via monsieur [B.B.], responsable de département, mais également via monsieur [E.B.], responsable du service RH, qui, de surcroît, a dû aller vous chercher.
- Ne pas avoir informé vos collaborateurs de la tenue de cette réunion
- Avoir désorganisé le planning des participants compte tenu de votre absence, de votre retard et de votre comportement, mais également de l'absence des agents qui ont dû être convoqués en urgence.
- Avoir manqué de respect vis-à-vis de votre hiérarchie (véhémence, "je m'en foutisme", notamment) lorsque celle-ci vous a interpellé. »

Ces faits se fondent sur le rapport du directeur général, rédigé comme il suit :

- « Une réunion de présentation du processus d'écoute et de compréhension a été convoquée le 8 avril 2021 à 08h30 dans le bâtiment administratif (grande salle) dans le respect des règles sanitaires.

Le personnel est présent sauf monsieur Gilson et ses collègues. Je sollicite monsieur [B.B.], son responsable de département, pour qu'il lui donne l'instruction de rejoindre la salle de réunion au plus vite. Il est près de 9h quand j'envoie finalement monsieur [E.B.] pour requérir les personnes manquantes, dont monsieur Gilson qui arrive finalement de manière très désinvolte.

Je lui fais part dans le couloir du caractère très fâcheux de son retard sur la tenue de la réunion et du fait qu'il s'agit d'un dossier important. Monsieur Gilson réagit

de manière véhémence ce qui m'oblige à le recadrer. Il rentre finalement dans la salle de réunion, se place au fond de celle-ci de manière perpendiculaire manifestant son mécontentement face au fait qu'il considérait qu'il avait du travail important à exécuter en lieu et place de participer à la réunion.

Monsieur [E.B.] a établi un compte rendu sur les faits dont il a également été le témoin à ce sujet. »

Le compte rendu du responsable RH E.B. mentionne ce qui suit :

« Je souhaiterais que l'on puisse voir M^r Gilson en audition disciplinaire pour les faits qui ont eu lieu hier sur le site de Havré au moment de la réunion de présentation du processus d'écoute et de discussion. En effet, M^r Gilson avait reçu instruction de M^r [B.B.] de prévenir les agents logistiques ainsi que les agents du département technique que la réunion allait commencer à 8h30 et que ceux-ci étaient attendus dans la salle de réunion. Ne voyant personne arriver, je suis descendu voir ce qui se passait et ai rencontré M^r Gilson qui remontait seul et qui m'a dit "qu'il avait du travail, qu'il n'avait pas que ça faire et de toute façon que c'était sur base volontaire". Manifestement, il n'avait pas transmis les instructions ou de manière si négative que personne n'est venu. J'ai dû aller chercher moi-même le personnel et la réunion a commencé avec 30 minutes de retard. Ce comportement n'est pas acceptable de la part de la ligne hiérarchique surtout que ce n'est pas la première fois. Pour cette raison, je demande une audition disciplinaire à l'encontre de M^r Gilson. »

L'acte attaqué considère les faits comme établis sur la base de la motivation suivante :

« La réunion organisée le 8 avril 2021 avait pour objet de lancer un processus d'écoute des différents acteurs de l'intercommunale avec pour objectif principal :

[...]

Monsieur GILSON tronque la réalité, car si le processus d'écoute mis en œuvre n'était pas obligatoire pour les travailleurs (voir effectivement la note déposée par monsieur GILSON dans son dossier), la participation à la réunion du 8 avril 2021 n'est pas visée par ladite note et a fait l'objet d'une convocation spécifique de la logistique, la technique et des administratifs présents sur le site de Havré sans que cette convocation laisse le choix d'y participer ou non.

Monsieur GILSON ne pouvait en conséquence agir comme si cette réunion à laquelle il a été convoqué était inexistante. Il pouvait d'autant moins agir avec désinvolture qu'il est membre de la ligne hiérarchique et qu'à ce titre, il lui appartient de porter la voix de l'autorité, notamment, par son implication, la prise en considération des intérêts d'HYGEA, l'appréciation de ce qui est important et ce qui l'est moins.

Le conseil d'administration rappelle par ailleurs qu'il résulte des tâches et des responsabilités de monsieur GILSON, en sa qualité de contremaître dispacheur, notamment, de veiller aux actions préventives et idées d'amélioration, de s'engager à poursuivre les objectifs définis dans la politique qualité – sécurité – environnement, de proposer des actions correctives ou préventives. Monsieur GILSON devait en conséquence plus que tout autre être attentif au processus mis en œuvre et répondre en tout état de cause à la convocation de la réunion organisée.

De surcroît, à supposer qu'il ait pu décider de ne pas participer à cette réunion, il a fait preuve d'insubordination et de manque de respect vis-à-vis de sa hiérarchie dès lors que :

- Il n'a pas répondu à la convocation de participer à la réunion du 8 avril 2021 sans aucune justification de son absence ;
- Malgré les instructions reçues de son responsable de département, monsieur [B.B.], le 8 avril 2021, il n'a pas prévenu les agents de la logistique et les agents du département technique qu'ils étaient attendus à la réunion ;
- Il n'a pas respecté l'ordre venant de la direction générale, donné le jour même, de se rendre à la réunion nécessitant que le responsable du département RH, monsieur [E.B.], se déplace pour aller le chercher ;
- Il a "envoyé promener" le responsable du département RH qui l'interpellait en signalant "qu'il avait du travail, qu'il n'avait pas que ça à faire et de toute façon que c'était sur base volontaire" ;
- Lorsque, enfin, il a daigné se présenter à la réunion, il a fait preuve d'irrespect et d'agressivité nécessitant un recadrage du directeur général (voir rapport).

Le conseil d'administration considère en conséquence l'attitude de monsieur GILSON inacceptable et indigne de son rang hiérarchique.

Quant aux explications vantées lors de son audition et reprises dans sa note de défense, elles sont sans pertinence.

Sur le caractère non obligatoire de la réunion, il est renvoyé ci-avant.

Sur l'argument relatif à l'existence d'un "dilemme insoluble", il est intellectuellement malhonnête.

D'une part, il est contraire aux propos tenus par monsieur GILSON le 8 avril 2021 pour justifier son absence (voir rapport de monsieur [E.B.] du 9 avril 2021 et le rapport de la direction générale).

D'autre part, si tant est que des mesures [devaient] être prises, monsieur GILSON, en sa qualité de responsable de la dalle, aurait dû sachant qu'une réunion était organisée et qu'un certain nombre d'agents étaient susceptibles d'y prendre part [...] adapter anticipativement les mesures adéquates pour organiser le travail qui devait être effectué durant la réunion en question.

Au surplus, le conseil d'administration est quelque peu perplexe des explications données, monsieur GILSON ayant pu, et en réalité dû, en sa qualité de la ligne hiérarchique, confronté à un tel dilemme, interpellé sa direction sur la question ce qui n'a pas été le cas.

Le conseil d'administration s'interroge également sur le "dilemme insoluble" rencontré par monsieur GILSON dès lors que toutes les réunions sont – comme celle du 8 avril 2021 – organisées durant les heures de travail sans que cela ne pose de difficulté particulière.

Enfin, sur les arrivées des camions à 8h30 après la collecte qui ont engendré un choix prétendument cornélien dans le chef de monsieur GILSON, le conseil d'administration constate que, dans l'hypothèse évoquée par l'agent, il s'agit en réalité de décharger les camions (ceux-ci arrivant "plein" après la collecte), déchargement qui ne nécessite que peu ou prou d'interventions sur le site.

Le conseil d'administration considère en conséquence que le fait n° 1 est établi, monsieur GILSON ayant fait preuve, en date du 8 avril 2021, d'insubordination, n'ayant pas informé ses collaborateurs de la tenue de la réunion malgré la demande faite par son responsable de département, ayant désorganisé le planning des participants compte tenu des interventions et interpellations qui ont dû être

faites par son responsable de département, par le responsable du département RH et par la direction générale pour qu'il participe à la réunion outre le manque de respect dont il a fait preuve vis-à-vis de sa hiérarchie. »

Il ressort des pièces soumises au Conseil d'État et des débats tenus à l'audience qu'une note a d'abord été envoyée, par voie postale, « à l'ensemble des agents » de la partie adverse, pour expliquer le « processus d'écoute » mis en place par la direction générale au sein de l'intercommunale de la partie adverse. Il y est notamment précisé que « le principal facteur de réussite est [une] participation active et de bonne foi », qu'il est attendu « qu'un maximum [d'agents] prennent part au processus », que « les entretiens auront lieu de 8h à 16h, entre le mercredi 14 avril et le vendredi 30 avril [...] », que « tout l'intérêt de ce projet réside dans [une] participation massive [des agents] » et que, si la participation au processus n'est pas obligatoire, elle est « fortement encouragée ». Ensuite, un courriel a été adressé le 7 avril 2021 à 13h46 à « la ligne hiérarchique pour la présentation du 8 avril » (suivant les termes du courriel produit par le requérant – pièce 7 annexée à la requête). Ce courriel a pour objet « Présentation sur le site – processus d'écoute et de discussions ». Il y est notamment mentionné ce qui suit :

« [...] le comité de pilotage (composé de la direction, du responsable RH, des permanents syndicaux et des intervenants extérieurs) viendra présenter durant une vingtaine de minutes les objectifs de ce processus sur chaque site, selon l'organisation suivante :

Demain
[...]
Jeudi 8 avril à Havré
→ à 8h30 pour la logistique et la technique (+administratifs présents)
[...]
D'avance merci d'en prendre bonne note ».

L'acte attaqué relève dès lors à bon droit que « si le processus d'écoute mis en œuvre n'était pas obligatoire pour les travailleurs [...], la participation à la réunion du 8 avril 2021 n'est pas visée par ladite note et a fait l'objet d'une convocation spécifique de la logistique, la technique et des administratifs présents sur le site de Havré sans que cette convocation laisse le choix d'y participer ou non ». Comme la partie adverse l'a expliqué à l'audience, ce courriel était adressé à « la ligne hiérarchique » qui devait transmettre l'information aux membres de ses équipes, tous les agents étant manifestement concernés par le processus d'écoute mis en place.

À supposer que les termes du courriel du 7 avril n'aient pas été suffisamment clairs quant à l'obligation d'assister à la réunion du lendemain et quant à la nécessité pour « la ligne hiérarchique » de diffuser l'information auprès de l'ensemble des agents, le requérant ne conteste pas qu'en tout état de cause, ces instructions lui ont été données expressément, avant le début de la réunion, par son responsable de département B.B., puis, par le responsable RH, qui est allé le

rechercher ainsi que les membres de son équipe pour qu'ils rejoignent finalement la réunion avec une demie heure de retard. Le requérant ne conteste pas avoir ignoré, à tout le moins dans un premier temps, les ordres de sa hiérarchie et avoir répondu, avec une certaine désinvolture, « qu'il avait du travail, qu'il n'avait pas que ça à faire et de toute façon que c'était sur base volontaire ». Il ne conteste pas non plus la désorganisation du service et avoir, face au directeur général, fait montre de « véhémence », ni que celui-ci a dû le « recadrer ». Comme le relève la partie adverse dans sa note d'observations, une « attitude véhémente » qu'il faut « recadrer » indique un « emportement », voire un comportement « violent », qui paraît pouvoir être valablement qualifié, dans l'acte attaqué, d'« agressif » et d'« irrespectueux » notamment vis-à-vis de la hiérarchie.

Prima facie, l'acte attaqué indique, dès lors, valablement qu'à supposer que le requérant ait, dans un premier temps, « pu décider de ne pas participer à cette réunion », il a fait preuve d'insubordination et de manque de respect vis-à-vis de sa hiérarchie » en ne justifiant pas son absence (s'il estimait avoir de bonnes raisons pour ne pas s'y rendre, comme, par exemple, la nécessité d'assurer la continuité du service), en ne prévenant pas les agents de la logistique et les agents du département technique qu'ils étaient attendus à la réunion malgré les instructions claires données plus tôt par son responsable de département B.B., en ne respectant pas non plus l'ordre donné de se rendre à la réunion « nécessitant que le responsable du département RH, monsieur [E.B.], se déplace pour aller le chercher », en « envoy[ant] promener » le responsable de département RH, lui répondant « qu'il avait du travail, qu'il n'avait pas que ça à faire et de toute façon que c'était sur base volontaire » et « lorsque, enfin, il a daigné se présenter à la réunion » en faisant « preuve d'irrespect et d'agressivité nécessitant un recadrage du directeur général ».

Du reste, comme le relève la partie adverse dans sa note d'observations, le requérant ne conteste pas le motif de l'acte attaqué qui réfute les arguments « intellectuellement malhonnêtes » avancés par le requérant pour justifier son absence à la réunion du 8 avril, en particulier la prétendue nécessité de devoir assurer la continuité du service.

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 des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs,

du principe de motivation interne, du défaut de motivation adéquate, de l'erreur en droit et de l'erreur en fait, du devoir de minutie, du principe de l'exercice effectif du pouvoir d'appréciation, des principes de bonne administration, du principe de proportionnalité, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Il rappelle les principes applicables à l'établissement des faits et à la proportionnalité de la sanction en matière disciplinaire.

Il conteste, tout d'abord, la matérialité de la première partie du fait n° 3, lui reproché, à savoir, selon les termes de l'acte attaqué, « les faits de pression et de harcèlement, à la limite de l'agressivité, vis-à-vis du docteur [S.D.] ». Il relève que ce grief repose uniquement sur le courriel du 28 mai 2021 de ce docteur. Le requérant explique qu'il a lui-même produit les deux SMS qui ne figuraient pas au dossier administratif, qu'il « a toujours contesté avoir adopté la moindre attitude agressive ou un comportement harcelant à l'encontre de qui que ce soit », que le contenu de ces deux SMS « qui auraient déjà dû se trouver dans le dossier disciplinaire, permet à l'évidence de relativiser clairement le ressenti exprimé par le docteur [S.D.] », que « le dossier disciplinaire ne comprend aucun élément concernant les propos qui auraient été tenus par téléphone (le D^r [S.D.] ne décrit pas ces entretiens téléphoniques) » et que « l'autorité se contente ici de s'appuyer sur de simples supputations et ne démontre pas concrètement que les faits reprochés ont bien été accomplis par l'agent poursuivi ».

Le requérant affirme ensuite que « les faits de vol [lui] imputés ne sont pas non plus suffisamment démontrés » (première partie du fait n°4, lui reproché). Il expose à ce sujet ce qui suit :

« En ce qui concerne les faits datés du 25 mai 2021, l'autorité se borne à préciser à l'appui de la motivation de l'acte attaqué que les affirmations de monsieur Gilson et les documents produits ne sont pas de nature à renverser les faits dont monsieur [S.C.] a été expressément le témoin et contre lesquels, monsieur Gilson ne s'est pas inscrit en faux. Il paraît en outre incohérent et singulier de ramener un évier pour le recharger ensuite.

Tel est pourtant la stricte vérité.

Le requérant a pu trouver, *in extremis*, avant l'introduction du présent recours, une photo de sa buanderie dans laquelle on peut voir (bien évidemment de manière imprécise, la photo n'ayant pas été prise à l'époque afin d'illustrer un tel événement) dans le coin supérieur gauche l'évier encastré dans le plan de travail. Ceci démontre que ledit évier était présent dans la maison de M^r Gilson avant les faits supposés de vol.

[photo]

La thèse avancée par le requérant lors de son audition devait être au moins considérée comme suffisamment sérieuse pour, à tout le moins, admettre un doute concernant la matérialité des faits reprochés. »

Le requérant fait enfin valoir que « dans l'hypothèse où le Conseil d'État considérerait certains griefs établis, l'acte attaqué devrait tout de même être suspendu » puisque « la motivation de la proportionnalité de la sanction repose sur "les manquements" qui ont été, à tort considérés comme établis ». Selon lui, « si [le] Conseil concluait à l'inexactitude des motifs ayant conduit à la prise de la décision litigieuse (laquelle n'identifie pas de motifs qui devaient être en eux-mêmes déterminants), cette erreur entraînerait nécessairement un défaut de motivation de la proportionnalité de la sanction infligée à l'agent qui, pour rappel, n'a jamais fait l'objet d'une sanction disciplinaire en 14 ans de carrière ».

À l'audience, le requérant répète, à propos de la première partie du fait n°3, lui reproché, que le docteur [S.D.] ne révèle pas le contenu des trois entretiens téléphoniques et que l'acte attaqué ne peut reprocher au requérant de ne rien en dire tandis qu'il reconnaît le caractère mesuré des propos envoyés par SMS. Il affirme que le dossier ne démontre pas les faits de harcèlement ou une agressivité dans son chef. Concernant les faits de vol (première partie du fait n°4), le requérant explique que, pour les faits du 25 mai, il allait seulement déposer ses poubelles et a prouvé que l'évier lui appartenait et que, pour les faits du 5 juin, comme il l'a expliqué lors de son audition, le tri s'est fait à un autre endroit parce que c'était un samedi. Il conteste avoir volé quoi que ce soit. Il affirme que le concierge S.C. est le seul à témoigner contre lui et que les vidéos montrent seulement qu'il décharge sa camionnette, non pas qu'il la charge. Il fait valoir que le dossier devait être instruit en respectant les droits de la défense et qu'il convenait, dès lors, d'interroger ses collègues pour faire toute la lumière sur les faits.

VII.2. Appréciation du Conseil d'État

Concernant la première partie du fait n°3, à savoir, selon les termes de l'acte attaqué, « les faits de pression et de harcèlement, à la limite de l'agressivité, vis-à-vis du docteur [S.D.] », le directeur général écrit, dans son rapport, ce qui suit :

« Début du mois de mai 2021, nous sommes informés d'un ou deux cas de covid avéré et/ou potentiel sur Havré dans les bureaux de service. Le tracing et la quarantaine sont gérés par le SEPP médecin du travail, en l'occurrence, le docteur [S.D.], qui arbitre en fonction de la situation. HYGEA suit bien évidemment les recommandations du D^r [S.D.]. Monsieur Gilson ainsi que d'autres membres du personnel ne sont pas concernés par la quarantaine.

Le 12 mai 2021, il apparaît que M^r Gilson insatisfait de ne pas avoir été mis en quarantaine se fait particulièrement insistant vis-à-vis du docteur [S.D.], lui envoyant deux SMS et téléphonant à trois reprises à ce dernier afin qu'il revoie sa position. Le Docteur [S.D.] a maintenu sa position et informé monsieur [A.U.], de son mécontentement quant aux pressions et harcèlements inacceptables de

monsieur Gilson [...]. Dans l'intervalle, monsieur Gilson a été placé en quarantaine suite au certificat établi par [...] un médecin généraliste [...] ».

Dans le courriel du 28 mai 2021 précité envoyé au responsable [A.U.] du SIPP (service interne pour la protection et la prévention du travail), le docteur S.D., médecin du travail chez Cohesio, service externe de prévention et de protection du travail, se plaint clairement et précisément du « contact » qu'il a eu avec le requérant dans la journée du 12 mai 2021 « en lien avec la découverte de cas positif au Covid-19 au sein de [l']intercommunale ». Il indique ce qui suit :

« Comme expliqué au téléphone, j'ai du mal à accepter le côté harceleur (2 SMS et 3 coups de téléphone en très peu de temps) dans le seul but de m'influencer dans ma position de préventeur...M^r Gilson voulait que je me positionne pour que tout un service d'Hygea soit mis en quarantaine (l'argument principal étant que le virus risquait de se transmettre dans les vestiaires et réfectoires). Comme vous le savez, j'ai et je veux garder une position neutre et donner les conseils les plus justes possibles en toute indépendance (comme le prévoit la législation). Je ne peux donc tolérer une telle attitude à la limite de l'agressivité de la part d'un travailleur voire de la hiérarchie. J'estime que nous avons tous pris les décisions les plus justes en "amont", que les mesures ont été prises et que les contacts que nous avons entre nous sont suffisants pour travailler le plus efficacement possible. Je vous demanderai donc de prendre les mesures nécessaires pour que nous puissions continuer à travailler dans la plus grande sérénité dans notre objectif commun... Le bien-être de tous les travailleurs [...] ».

Contrairement aux affirmations du requérant, le docteur S.D. décrit bien le contenu des « 2 SMS et 3 coups de téléphone » adressés par le requérant « en très peu de temps », en indiquant qu'ils avaient pour « seul but de [l']influencer dans [sa] position de préventeur » pour que « tout un service d'Hygea soit mis en quarantaine ». Il n'y a *a priori* aucune raison de douter de la parole de ce docteur, qui relève d'un service externe à la partie adverse et ne paraît pas autrement connaître le requérant. La teneur et l'objectif des contacts entrepris par le requérant sont confirmés par le contenu des deux SMS produits par celui-ci. Ils ne sont d'ailleurs, en tant que tels, pas contestés par le requérant. Le nombre de contacts répétés « en très peu de temps » paraît objectivement confirmer les pressions exercées sur ce docteur ainsi que le caractère harcelant des interventions du requérant auprès de ce dernier. Le requérant conteste un comportement agressif, dans son chef, en produisant le contenu des deux SMS envoyés. Le docteur S.D. et l'autorité disciplinaire ne pointent toutefois qu'une attitude « à la limite de l'agressivité ». La partie adverse a *prima facie* pu considérer que les faits reprochés étaient matériellement établis, au vu « des indications claires et précises du docteur [S.D.] » et du fait que si le requérant « produit deux SMS adressés au docteur [S.D.], desquels il apparaît effectivement une certaine mesure dans le propos, il ne dit rien des coups de téléphone donnés à plusieurs reprises et de son attitude "à la limite de l'agressivité" qui ont conduit le médecin du travail à en référer à monsieur [A.U.] ».

Concernant la première partie du fait n°4, à savoir le dépôt irrégulier de déchets, des tris non conformes et le vol de matériaux au préjudice d'Hygea, le directeur général indique, dans son rapport, ce qui suit :

« Fin mars, début avril, Hygea est informée par diverses sources de comportements suspects d'ordre délictueux de membres du personnel au travers, notamment, de dépôt illégal de déchets, parfois non conformes, mais également de vol de métaux soit directement soit par personne interposée.

Compte tenu de ces informations, je décide d'une enquête interne afin d'objectiver les informations reçues. Dans ce cadre, je demande à monsieur [E.B.] d'être attentif aux va-et-vient et de vérifier autant que faire se peut la réalité de comportements inadéquats sur le site de Havré. Je donne également instruction à monsieur [S.C.], concierge sur le site de Havré, de m'informer de tout agissement suspect ou interpellant, interne ou externe, qu'il constaterait.

[...]

Le 25 mai 2021 à 14h50/55, je suis informé par monsieur [S.C.] que du vol de biens serait en cours impliquant monsieur Grégory Gilson avec une fourgonnette blanche et une remorque. Monsieur [S.C.] relate notamment l'enlèvement d'un enroulement de 80 cm de diamètre, de câbles placés dans la fourgonnette blanche et d'un évier double bac en inox dans la remorque sans filet. Je me suis dirigé sans délai avec mon véhicule vers la sortie 2 en vue de rejoindre le véhicule incriminé au niveau de la sortie 4. Au moment où j'arrive à la sortie en question, je vois arriver par ma droite, en provenance du site d'HYGEA une camionnette blanche avec sa remorque conduite effectivement par monsieur Gilson. J'ai suivi le véhicule jusqu'au carrefour d' « Air Liquide ». La circulation ralentissant, j'ai eu l'occasion de m'arrêter à l'arrière de son véhicule au niveau du double carrefour à proximité du parc de Baudour. J'ai vu très distinctement le double évier inox retourné dans la remorque avec les évacuations blanches et toute une série de matériaux. Après cette constatation, j'ai encore poursuivi pendant une centaine de mètres pour, ensuite, revenir au bureau.

[...]

Ce samedi 5 juin vers 13h00, je me rends au bureau et me dirige préalablement vers le niveau bas de la dalle des encombrants par l'escalier de service.

Lorsque j'approche de la zone basse, à proximité de l'emplacement des bacs (curver gris et tonneaux blancs), je constate :

- que monsieur [F.J.] est dans le *bull* et procède au regroupement des encombrants étalés en vue de réaliser un tri non conforme ;
- que monsieur Gilson a garé sa voiture et sa remorque et qu'il est en train de charger sa voiture avec les pièces regroupées.

J'interpelle monsieur Gilson et lui signale que je constate qu'il charge dans sa voiture privée des pièces métalliques diverses. Je constate encore que les récipients (curver gris et bac blanc,...) sont placés à l'arrière de la fourgonnette et que des éléments métalliques blancs sont placés au sol à proximité de la remorque. Je prends quelques photos avec mon GSM attestant des constatations faites [...]

J'appelle monsieur [F.J.] afin qu'il nous rejoigne ce qu'il fait.

Je leur signale qu'ils sont en train de commettre un vol dans l'exercice de leur fonction au préjudice de leur employeur et leur demande de vider le véhicule des

pièces qui ont été chargées de manière frauduleuse. Ils s'exécutent. Les récipients sont pleins et manifestement massifs.

La situation est tendue. Monsieur Gilson signale qu'il savait qu'il était sous surveillance. Monsieur [F.J.] ne fait aucun commentaire [...] ».

Lors de son audition du 7 juin 2021, le concierge S.C., qui a reçu l'ordre « début avril 2021 » d'informer sa hiérarchie de « tout ce qui se passait d'anormal sur le site » indique, concernant les dépôts irréguliers de déchets, qu'il « a vu des dépôts de déchets *via* camionnette ou remorques », qu'« il s'agissait d'encombrants, de blocs de béton, de liquides non identifiés », qu'il a « même vu de l'asbeste », que « c'était *quasi* tous les jours, le matin vers 7h00 et parfois en fin de journée », qu'il s'agissait du requérant et de deux de ses collègues – qui sont désignés nommément – et qu'« ils vidaient environ 2 remorques par semaine chacun ». Concernant les faits de vol, S.C. déclare qu'il a « vu des camionnettes et des remorques être chargées à plusieurs reprises et repartir avec des métaux, des câbles, casseroles... », qu'« [i]ls triaient tout », qu'« [i]l s'agissait à chaque fois des personnes précitées », que « [d]ernièrement la situation s'est calmée avec la quarantaine de cette équipe », mais « qu'après le lundi de Pentecôte tout a repris de plus belle avec des enlèvements deux fois par semaine ».

Lors de son audition disciplinaire, le requérant fait valoir, pour les faits du 25 mai, qu'il procède à des travaux de rénovation dans une maison qu'il a acquise, que l'évier en inox lui appartient, qu'il le stockait dans sa remorque, qu'une fois par semaine, « comme les autres membres de l'équipe », il jette ses poubelles privées sur le site de Havré, que le jour des faits, il en a profité pour déposer également le plan de travail de l'évier qu'il a démonté, qu'il a « donc déchargé et ensuite rechargé l'évier litigieux » et que les « autres matériaux » constatés sont en réalité les filets d'attache et les sangles lui appartenant. Quant aux faits du 5 juin, il expose que le samedi, les camions vident leur chargement à même le sol, où le directeur général les a trouvés, et que le travail de tri s'effectue à cet endroit. Il explique avoir vidé ses déchets à l'endroit du tri, mais conteste avoir chargé le moindre déchet.

L'autorité disciplinaire considère que les faits reprochés au requérant sont établis sur la base de la motivation suivante :

« [...]

4. Faits entre mars et juin 2021 (notamment les 25 mai 2021 et 5 juin 2021)

Le Conseil d'Administration considère que les faits reprochés à Monsieur GILSON sur ce point sont établis et qu'ils sont d'autant plus graves qu'il est un membre de la ligne hiérarchique et devait, le premier, veiller à la régularité des activités menées sur le site et au respect des règles applicables.

Concrètement,

- Il est reproché à Monsieur GILSON des dépôts illégaux et non-conformes.

Monsieur GILSON ne dit mot sur ce point se contentant de signaler le déversement une fois par semaine de ses poubelles privées.

Ceci apparaît cependant inexact. Il résulte en effet du témoignage de Monsieur [S.C.] (pièce 7 du dossier disciplinaire), que les dépôts effectués par Monsieur GILSON ne se limite manifestement pas au dépôt de quelques poubelles mais à des dépôts en tout genre, de toute nature, en grosse quantité ce qui n'est pas permis.

Monsieur [S.C.] précise en effet, sans être contredit, que : “J’ai vu des dépôts de déchets via camionnette ou remorque. Il s’agissait d’encombrants, de blocs de béton, de liquides non-identifié et j’ai même vu de l’asbeste. C’était quasi tous les jours, le matin avant 7h00 et parfois en fin de journée. Qui faisait cela ? Il s’agissait de Monsieur GILSON, Monsieur [F.J.] ainsi que de Monsieur [J.V.]. Ils vidaient environ deux remorques par semaine chacun”.

- Il est reproché à Monsieur GILSON des tris de déchets en contrariété avec l’exercice de ses fonctions et règles applicables en la matière, outre les règles les plus élémentaire de prudence et de sécurité.

Ces faits ne sont pas davantage contestés par Monsieur GILSON.

Le rapport de Directeur Général du 5 juin 2021 est d’ailleurs incontestable dès lors que Monsieur GILSON a été surpris “en train de charger sa voiture avec les pièces triées et regroupées”, le Directeur Général poursuivant en précisant que “je signale ma présence et j’énonce à Monsieur GILSON que je constate qu’il charge dans sa voiture privée des pièces métallique diverses. Je prends quelques photos et une vidéo avec mon GSM attestant des constatations faite (annexe 1 et une clé USB). Je constate encore que les récipients (curver gris et bac blanc,...) sont placés à l’arrière de la fourgonnette et que des éléments métalliques blancs sont placés au sol à proximité de la remorque. J’interpelle également Monsieur [F.J.]. Je leur signale constater qu’ils sont en train de commettre un vol dans l’exercice de leurs fonctions au préjudice de leur employeur et leur demande de vider le véhicule des pièces qui ont été chargées de manière frauduleuse. Ils s’exécutent. Les récipients sont pleins et manifestement massifs. La situation est tendue, Monsieur GILSON formule qu’il s’avait qu’il était sous surveillance”.

Quant aux explications de Monsieur GILSON qui portent sur l’endroit où lui et son collègue ont été trouvés le 5 juin 2021 par le Directeur Général (au niveau de la bascule 2), il y a lieu de relever que si, effectivement le samedi, en raison de la fermeture de la bascule n° 1, les camions déversent les déchets au sol, plutôt qu’à quai, il n’y a néanmoins aucune opération d’étalement de tri telle celle effectuée le 5 juin 2021 en éparpillant les déchets déversés de manière large, en regroupant des matériaux spécifiques sur le côté en vue de les charger dans un véhicule (et, d’ailleurs, en train d’être chargés dans le véhicule, véhicule qui, de surcroît, avait manifestement été amené dans cette zone où elle n’avait rien à y faire ... sauf pour embarquer les matériaux et autres objets sélectionnés). Il ne peut en effet y avoir que des opérations de retrait de certains objets et encombrants par la grue (bonbonnes de gaz, grosses pièces métalliques, blocs de béton, ...) pour protéger le broyeur. La mitraille, quant à elle, est également enlevée avec la grue et placées dans un conteneur HYGÉA déterminé qui est ensuite redirigé vers une entreprise agréée en vue d’une facturation.

Le rapport du Directeur Général du 5 juin mais également les photos et la vidéo annexées attestent d’un étalement de déchets en vue d’un tri de déchets sélectionnés, regroupés d’ailleurs à proximité du véhicule et en train d’être

chargés par Monsieur GILSON non des opérations de retrait des déchets tel que celui énoncé ci-avant.

Le Conseil d'administration constate encore que Monsieur GILSON était sur le site sans les EPI requis, "travaillant" à mains nues en violation des règles les plus élémentaires de sécurité.

- Il est reproché à Monsieur GILSON des vols de métaux, câbles et autres objets au préjudice d'HYGEA.

Ces faits sont incontestables.

Il résulte du rapport du Directeur général que, le 25 mai 2021, ce dernier est contacté par Monsieur [S.C.] qui l'informe que du vol de biens est en cours impliquant Monsieur Grégory GILSON avec une fourgonnette blanche et une remorque. Plus particulièrement, Monsieur [S.C.] signale notamment l'enlèvement d'un enroulement de 80 cm de diamètre, de câbles placés dans la fourgonnette blanche et d'un évier double bac en inox dans la remorque sans filet.

Il résulte encore du rapport du Directeur général que se rendant immédiatement sur place, il voit effectivement Monsieur GILSON sortir du site avec ladite camionnette et remorque laquelle contient les biens visés par Monsieur [S.C.].

Le Conseil d'administratin prend note des explications données par Monsieur GILSON lors de son audition et reprise dans sa note selon lesquelles il s'agirait de biens qui se trouvaient déjà dans la camionnette et remorque au moment de son arrivée à HYGEA outre les photos produites qui montrent Monsieur GILSON dans un immeuble en construction et/ou rénovation.

Les affirmations de Monsieur GILSON et documents produits ne sont pas de nature à renverser les faits dont Monsieur [S.C.] a été expressément le témoin et contre lesquels Monsieur GILSON ne s'est pas inscrit en faux. Il paraît en outre incohérent et singulier de ramener un évier pour le recharger ensuite.

Les faits de vols du 5 juin 2021 sont également établis sans le moins doute possible, le rapport du Directeur général étant parfaitement clair : "je signale ma présence et j'énonce à Monsieur GILSON que je constate qu'il charge dans sa voiture privée des pièces métallique diverses. Je prends quelques photos et une vidéo avec mon GSM attestant des constatations faite (annexe 1 et une clé USB). Je constate encore que les récipients (curver gris et bac blanc,...) sont placés à l'arrière de la fourgonnette et que des éléments métalliques blancs sont placés au sol à proximité de la remorque. J'interpelle également Monsieur [F.J.].

Je leur signale constater qu'ils sont en train de commettre un vol dans l'exercice de leurs fonctions au préjudice de leur employeur et leur demande de vider le véhicule des pièces qui ont été chargées de manière frauduleuse. Ils s'exécutent. Les récipients sont pleins et manifestement massifs. La situation est tendue, Monsieur GILSON formule qu'il s'avait qu'il était sous surveillance".

Surabondamment, le Conseil d'administration constate que Monsieur GILSON n'a ni bronché ni contesté l'ordre donné par le Directeur Général de décharger ce qu'il venait de charger dans le véhicule.

Les observations formulées par Monsieur GILSON lors de son audition sont d'ailleurs sur ce point plus que minimalistes dès lors qu'il se contente "(contester) avoir chargé les moindres déchets", s'attachant pour le surplus à donner des explications sur l'endroit où il se trouvait ce qui n'a bien évidemment aucun intérêt au regard des faits de vols reprochés.

[...] ».

Dans sa requête, le requérant se limite à contester les faits de vol – sans mettre en cause les autres griefs lui reprochés de dépôts irréguliers de déchets et de tris non conformes. Pour ce qui concerne le vol de matériaux au préjudice de son employeur, il se limite à affirmer que l'évier, qui a été vu chargé dans sa remorque le 25 mai 2021, lui appartenait. À supposer que ce soit effectivement le cas, il ne conteste cependant pas le chargement de tous les « autres matériaux » signalés dans le témoignage du concierge S.C. et dans le rapport établi par le directeur général qui a pu constater *de visu* la présence de ces objets dans la remorque du requérant à la sortie du site de Havré. Par ailleurs, le requérant ne conteste pas, en termes de requête, les faits de vol de matériaux du 5 juin 2021, également constatés *de visu* par le directeur général. Les arguments développés à ce sujet, lors des plaidoiries, sont tardifs et dès lors irrecevables. Contrairement à ce que le requérant soutient à l'audience, le dossier disciplinaire ne repose pas exclusivement sur le témoignage du concierge S.C., mais également sur les constatations opérées directement par le directeur général ainsi que sur des photos prises au moment des faits. *Prima facie*, il y a lieu de considérer que ces éléments étaient suffisants pour établir et imputer ces faits de vol à charge du requérant et qu'il ne s'imposait pas d'entendre d'autres agents du service.

Le requérant n'invoque un défaut de proportionnalité de la sanction que dans l'hypothèse où le Conseil d'État jugerait que certains griefs ne sont pas établis, *quod non*. Pour le reste, le requérant n'allègue, ni *a fortiori* ne démontre, aucune erreur manifeste d'appréciation dans le choix de la sanction de la démission d'office qui lui est infligée.

Le troisième moyen n'est pas sérieux.

La requête ne soulève aucun moyen 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, sans qu'il soit nécessaire d'examiner d'autres causes éventuelles de rejet.

VIII. Indemnité de procédure

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

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension d'extrême urgence est rejetée.

Article 2.

L'exécution immédiate du présent arrêt est ordonnée.

Article 3.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VI^e chambre des vacations siégeant en référé, le 22 juillet 2021 par :

Florence Piret,
Vincent Durieux,

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

Le Greffier,

Le Président,

Vincent Durieux

Florence Piret