

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 251.549 du 21 septembre 2021

A. 227.857/VIII-11.127

En cause : **BLANPAIN** Guy,
ayant élu domicile chez
M^e Pierre CHOMÉ, avocat,
avenue Louise 203/1
1050 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^e Bernard RENSON, avocat,
rue Père Eudore Devroye 47
1040 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 8 avril 2019, Guy Blanpain demande l'annulation de « la décision du président du comité de direction du 5 février 2019 [lui] infligeant une peine disciplinaire de retenue de traitement de vingt pour cent pendant six mois ».

II. Procédure

Un arrêt n° 246.524 du 23 décembre 2019 a rouvert les débats. Il a été notifié aux parties.

La partie adverse a demandé la poursuite de la procédure.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Erik Bosquet, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 9 juillet 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 septembre 2021.

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

M^e Larissa Piron, *loco* M^e Pierre Chomé, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Florence Matthis, *loco* M^e Bernard Renson, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik Bosquet, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant est assistant de surveillance pénitentiaire à la prison de Saint-Gilles, affecté au centre médico-chirurgical (CMC). J. B. est infirmière au même centre.

2. Par un courriel du 27 février 2017, J. B. informe la direction qu'elle éprouve un « problème de harcèlement [du requérant] » ayant commencé « il y a quelques mois ». Elle expose en substance avoir fait l'objet de sa part d'avances répétées et de plus en plus insistantes, qu'elle a toutes refusées, qu'il est devenu agressif notamment lorsqu'il lui a reproché de lui avoir caché qu'elle était lesbienne, qu'il lui a demandé de révéler les questions « bac à courrier » d'une épreuve de *Selor* (qu'elle n'avait jamais eues), et qu'il s'est encore permis de l'appeler « Demi-Lune », soit le petit nom que sa meilleure amie lui a donné et uniquement visible sur son compte *Facebook*.

Le même jour, le directeur de la prison de Saint-Gilles, P. L., interdit au requérant tout contact avec J. B. et l'écarte du CMC.

3. Par un courriel du 4 mars 2017, J. B. informe P. L. qu'elle a reçu le jour même un message d'un dénommé M. K., qui ne serait autre que le requérant, sur le réseau social *Facebook*, portant la phrase suivante : « Je ne voulais que le questionnaire. Tu n'aurais jamais dû aller te plaindre. Maintenant je suis très fâché. D'autant plus que ce jour je ne t'ai parlé que du questionnaire, j'avais fait une croix sur toi, quand j'ai découvert que tu étais lesbienne ».

4. Le 5 mars 2017, J. B. dépose plainte contre le requérant du chef de harcèlement sexuel au travail, pour des faits se situant entre le 1^{er} septembre 2016 et le 27 février 2017.

5. Par un courriel du 14 mars 2017, J. B. informe P. L. que plusieurs chefs sont venus la voir pour l'informer que « [le requérant] disait à tout le monde qu'[elle] étai[t] homosexuelle », qu'il a dit à l'un d'eux qu'il savait où elle habitait, que les chefs lui ont dit d'arrêter, et qu'il leur a répondu qu'il voulait lui faire peur.

6. Le 21 mars 2017, P. L. informe le requérant de cette plainte et lui demande de répondre dans les dix jours aux questions suivantes :

- « Pouvez-vous nous donner l'historique de vos relations avec [J. B.] ? Bien vouloir être le plus précis possible »,
- « Avez-vous tenté de prendre contact avec elle *via Facebook* ? Avez-vous créé plusieurs profils différents pour ce faire ? »,
- « Le 27/02/2017, je vous avais signifié que vous ne pouviez plus avoir de contact avec elle. Avez-vous respecté cet ordre ? Avez-vous tenté de reprendre contact avec elle *via* un profil *Facebook* ? »,
- « Avez-vous parlé de [J. B.] avec d'autres collègues ? Avez-vous tenu des propos qui seraient susceptibles de lui porter préjudice ou relatifs à sa vie privée ? ».

7. Le 11 avril 2017, J. B. dépose à nouveau plainte contre le requérant, cette fois pour des faits d'homophobie, de divulgation méchante et d'usurpation d'identité. Elle y relate notamment qu'il a expliqué à une autre collègue qu'il était fâché sur elle car sa nouvelle affectation dans la prison lui imposait de marcher plus qu'avant alors qu'il a un problème médical aux genoux. Elle le soupçonne également d'avoir créé un faux profil *Facebook* du nom de J. B.-L. (indiquant dans le profil « Je suis lesbienne et fière »).

8. Le 5 mai 2017, le requérant adresse à une collègue infirmière de J. B. un courriel où il est indiqué « Tricheurs et menteurs » en guise de commentaire de fichiers audio annexés (lesquels, selon le rapport disciplinaire, seraient des enregistrements de propos tenus par J. B. et l'ASP et le délégué syndical M. L.).

9. Le 9 mai 2017, P. L. convoque le requérant à une audition disciplinaire devant le supérieur hiérarchique le 31 mai suivant, pour y répondre des faits suivants :

- « Harcèlement d'un collègue sur le terrain dans la période entre le 27/02 et le 15/04/2017 »,
- « Harcèlement d'un collègue en privé dans la période entre le 27/02 et le 15/04/2017 ».

Ce courrier fait débiter une première procédure disciplinaire en application de l'article 78, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État'.

10. Le 30 mai 2017, le requérant adresse à J. B. les courriels suivants :

- « J'ai d'autres preuves que vous avez triché... Arrêtez de mentir, un certain moment il faut avouer avant que cela n'aille dans la presse. Il y a beaucoup de monde qui va être ébloussé dans cette histoire »;
- « Quand vous reviendrez après septembre et le Népal, il y aura cet échange de *mail* avec le syndicat dans la presse (entre autres) ... ».

11. Le 31 mai 2017, il ne se présente pas à l'audition disciplinaire et justifie son absence par des raisons médicales.

12. Par un courrier de P. L. du 14 juin 2017, une deuxième convocation à une audition disciplinaire le 5 juillet suivant portant sur les mêmes faits est adressée au requérant.

13. Le 19 juin 2017, celui-ci adresse à J. B. le courriel suivant :

- « Ils essaient de me renvoyer grâce à vous... Ils essaient depuis 8 ans, lorsque j'ai dénoncé un trafic de cigarettes. Il y a eu de grosses amendes à [l]a clé 40000 € pour le revendeur dans la prison. Je suis passé par la douane. Je savais que j'allais avoir de gros problèmes quand vous êtes parties vous plaindre. Il n'a pas fallu ¼ heure avant d'être déplacé. Heureusement, j'ai la chance que tout le monde me sous estime. Je rentre avec une *spy cam* dans la prison depuis quelques années, j'ai de très belles choses à faire écouter à la presse (plusieurs conversations avec [M. L.] et vous notamment ... Avoir les questions ça n'aide pas beaucoup, d'après vous... Le BAC simplement admis sans mention, 4^{ème} à l'examen *selor*... Beaucoup d'infirmiers de St Gilles ont brillamment réussi l'examen. Encore une chose étrange... ».

14. Le 20 juin 2017, il adresse au président du comité de direction du SPF Justice un courriel dans lequel il se plaint, en substance, de faire l'objet d'une procédure disciplinaire non fondée et affectée par des incohérences de dates.

15. Par un courriel du 4 juillet 2017, J. B. informe la direction de la prison que le requérant « continue à [lui] écrire des choses intéressantes, notamment qu’il entre en prison avec une *Spycam* », et lui transfère le courriel précité du 19 juin 2017.

16. Le 5 juillet 2017, le requérant ne se présente pas à l’audition disciplinaire prévue ce jour-là, et ne fournit aucune justification.

17. Le 24 juillet 2017, P. L. lui adresse un questionnaire écrit énonçant les mêmes reproches que ceux repris dans le courrier précité du 9 mai 2017 et comportant douze questions y relatives.

18. Le requérant y répond par un courrier du 8 août 2017 et, le 11 août suivant, il s’adresse en ces termes au président du comité de direction, avec J. B. en copie :

« Je vous transfère ce *mail* que j’ai envoyé à [J. B.], infirmière intérimaire à St Gilles, qui nous lit en copie. Dans sa plainte pour harcèlement, elle mentionne mon *mail* du 30 mai où je mentionne que je rentre dans l’établissement avec une *spycam*. En date du 27 février, elle dépose la dite plainte, jour où j’ai insisté pour obtenir les questions d’un examen “*screening* générique” niveau B. Ce jour, j’ai été renvoyé de mon poste pour un soi-disant harcèlement du 27 février au 15 avril. De par la définition de “harcèlement”, il est impossible de l’invoquer dans ce cadre. Le poste que j’avais était plus ou moins adapté à un handicap dont je souffre depuis ma lourde chute en moto sur le chemin du travail en juillet 2011. Elle ne fait allusion à aucun moment [au] *mail* du 19 juin (2 semaines plus tôt), et pour cause, j’y ai attaché des documents qui prouvent la tricherie, parmi d’autres documents que j’ai en ma possession. Depuis le 27 février, je “tourne” dans les ailes de la prison et mon état de santé se dégrade. Je vous envoie ce *mail*, car [J. B.] n’a nullement l’intention d’assumer la tricherie.

Quant à moi, j’assumerai pleinement mes actes, et je me défendrai devant vous ».

19. Par un courriel du 12 août 2017, J. B. transfère à la direction de la prison le courriel qu’elle a reçu la veille du requérant, en précisant qu’il « a donc repris son service à la prison et [qu’elle] ne l’[a] pour l’instant pas croisé. Il continue cependant dans sa paranoïa et [elle] continue à en avoir peur ».

20. Le 4 septembre 2017, le conseiller général directeur, C. Z., et le chef d’établissement de la prison de Saint-Gilles, J. V. P., communiquent au président du comité de direction le dossier disciplinaire et le rapport circonstancié établis dans le cadre de la première procédure disciplinaire. Dans ce rapport, il est notamment indiqué, au titre des mesures d’ordre, que « [l]e 02.08.17, [le requérant] est également écarté de l’aile D (confirmation) et de l’annexe, ailes où [J. B.] est également susceptible de se rendre dans le cadre de son travail » et que « [c]ette

dernière décision a été prise car [le requérant] n'a cessé de continuer de la harceler ».

21. Le 10 septembre 2017, le requérant adresse le courriel suivant à l'expert technique de surveillance P. M. :

« Monsieur,
Bientôt un an !!!
Par contre pour me retirer du [CMC], il ne vous a pas fallu ¼ heure... Ce jour-là, je vous ai signalé qu'il y avait eu tricherie aux examens *selor*, vous n'en avez pas tenu compte, [J. B.] se plaint d'harcèlement pour me faire taire, en effet un harcèlement du 27 février (jour des faits) au 15 avril, alors que je n'ai travaillé que 2 jours sans la voir... Vraiment étrange... Par contre, me menacer pour éviter que je divulgue des faits, ce n'est vraiment pas une bonne idée... Ceci dit, cela marche... Jusque quand ?????? Elle a menti et a continué de mentir, quand je lui ai dit au revoir avec le surnom que lui donne sa compagne [H.], le cactus de son cœur, comme elle l'appelle... elle a inventé cette histoire de harcèlement. C'est mieux que d'assumer une tricherie et surtout plus simple... Je lui ai dit que je rentrais avec une *spycam* et c'est reparti, encore une tentative de me faire taire... Encore une fois pas de chance... j'ai envoyé le *mail* qu'elle avait oublié de joindre, celui où j'y ai attaché un fichier audio au ministère et au tribunal du travail.
Bien à vous ».

22. Par un courriel du 14 septembre 2017, C. Z. répond au courriel du requérant du 10 septembre 2017 qu'une *spycam* est assimilée à un appareil prenant des images et à un dictaphone, et que selon la circulaire ministérielle 1728 du 19 avril 2001 sur l'entrée dans l'établissement, de tels appareils doivent être laissés à l'entrée de la prison.

Le requérant en prend bonne note le même jour, tout en revenant sur ses accusations de tricherie à l'épreuve du *Selor*.

23. Par un courrier du mois d'octobre 2017 (date illisible), le requérant est convoqué à une audition disciplinaire devant le comité de direction le 9 novembre suivant pour y être entendu dans le cadre de la première procédure disciplinaire. À sa demande, cette audition est reportée.

24. Par un courriel du 6 octobre 2017, il informe le président du comité de direction de sa reprise du travail en mi-temps médical en sorte qu'il devrait être payé à 100 %, et lui rappelle encore « si besoin en est, qu'[il a] déposé plainte à l'encontre de [S. V.] pour harcèlement et qu'apparemment elle n'en a pleinement conscience ou continue volontairement son petit jeu... ».

25. Le 12 octobre 2017, J. B. adresse à la direction le courriel suivant :

« Bonjour,

[Le requérant] continue de me harceler sur mon lieu de travail et dans la vie privée.

Il y a un mois, il a créé un nouveau compte *facebook* “[J. H. B.]” en me souhaitant de bonnes vacances et en agrémentant ce compte de photos personnelles.

Aujourd’hui je passe à la première porte avec le chef [M.] pour m’ouvrir. [Le requérant] hurle “Demi-Lune”, qui est un surnom que mes amis utilisent.

Je passe devant sans rien dire et me dirige vers la deuxième porte, [le requérant] continue de hurler “Demi-Lune”. Je dis bonjour aux chefs de la rotonde et du pupitre parmi eux il y a le chef [A.].

Je me dirige vers le CMC, dans un état de stress et de tremblement que vous pouvez imaginer, il hurle une dernière fois “Demi-Lune”, et éclate de rire, cette fois devant les témoins [M. O.] et [M. M.] (qui acceptent de témoigner et confirment ce présent *mail*). Cette situation ne peut plus durer. Mon corps lâche.

Je n’accepte plus de le croiser. Ma plainte date d’il y a un an et [le requérant] ne se calme pas ».

Le même jour, en soirée, le requérant transfère à J. B. son courriel à P. M. du 10 septembre 2017, et à un collègue A. D. un courriel intitulé « Attention lesbienne » et comportant une capture d’écran du compte *Facebook* de J. B., qui le transfère le lendemain à J. V. P.

26. Le 13 octobre 2017, J. V. P. auditionne le requérant accompagné de son délégué syndical, dans le cadre d’une procédure non-disciplinaire. À cette occasion, le requérant explique notamment qu’il utilise le petit nom « Demi-Lune » dès lors qu’il est public (puisqu’il figure sur le compte *Facebook* de l’intéressée), qu’il le fait parce que « c’est une tricheuse », qu’il en a les preuves et parce qu’il « la trouve belle ». Lorsqu’il lui est fait observer qu’il est « en train de casser quelqu’un psychiquement » il répond « Pourquoi vous n’avez pas fait la même chose pour moi ? Il y a 8 ans, on m’a physiquement pris dans la salle de visite. Mettez-vous à ma place... Les médecins disent que je suis quelqu’un de très fort. Personne n’a rien fait pour moi ».

À l’issue de cette audition, J. V. P. lui signifie une interdiction d’accès à l’établissement pénitentiaire avec effet immédiat.

27. Par un courrier réceptionné le 9 novembre 2017, le requérant est convoqué à une audition disciplinaire devant le comité de direction le 23 novembre suivant pour y être entendu dans le cadre de la première procédure disciplinaire.

28. Par un courrier du 22 novembre 2017, J. V. P. l'informe que « de nouveaux faits » lui sont reprochés depuis la transmission au comité de direction (en date du 4 septembre 2017) du dossier disciplinaire établi dans le cadre de la première procédure disciplinaire susvisée, à savoir :

- « Harcèlement persistant d'une collègue »,
- « Entrée dans l'établissement avec une *Spycam* »,
- « Non-respect de la ligne hiérarchique dans vos communications administratives »
- « Surcharge de travail pour l'organisation et multiplication de plaintes envers des collègues ou vos supérieurs hiérarchiques ».

Ce même courrier le convoque à une audition disciplinaire devant le supérieur hiérarchique le 12 décembre 2017 et fait débiter une seconde procédure disciplinaire en application de l'article 78, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937. Par un courrier du même jour, J. V. P. informe le requérant que dans le cadre de cette seconde procédure disciplinaire, il envisage de proposer au ministre une mesure d'ordre de suspension dans l'intérêt du service, et l'invite à une audition à ce sujet le 12 décembre 2017.

29. Le 23 novembre 2017, le requérant, accompagné de l'un de ses conseils, est entendu par le comité de direction dans le cadre de la première procédure disciplinaire.

30. Le 12 décembre 2017, il est auditionné dans le cadre de la procédure de mesure d'ordre de suspension dans l'intérêt du service, toujours accompagné de son conseil, et accepte la proposition d'aller travailler à la prison de Nivelles.

31. Le même jour, il se présente avec son conseil à l'audition disciplinaire devant le supérieur hiérarchique relative à la seconde procédure disciplinaire. À cette occasion, il est constaté que le dossier de pièces mis à sa disposition est incomplet. Il est décidé de le compléter et, en accord avec le requérant et son conseil, de reporter cette audition disciplinaire au 22 décembre 2017.

32. Le 18 décembre 2017, le comité de direction, statuant dans le cadre de la première procédure disciplinaire, émet à l'unanimité une proposition de sanction de déplacement disciplinaire.

33. Le 20 décembre 2017, le requérant est déplacé dans l'intérêt du service vers la prison de Nivelles à partir du 2 janvier 2018.

34. Le 22 décembre 2017, il se présente avec son conseil à l'audition disciplinaire devant le supérieur hiérarchique relative à la seconde procédure. J. V. P. expose que celle-ci s'inscrit dans le même contexte de harcèlement de J. B. (première procédure), mais que de nouvelles pièces sont apparues après l'envoi du premier dossier disciplinaire au comité de direction, au sujet desquelles le requérant est interrogé, en particulier, le courriel précité du 10 septembre 2017 dans lequel il reconnaît entrer dans l'établissement avec une *spycam*, le courriel précité du 6 octobre 2017 suggérant que la directrice S. V. commet des irrégularités empêchant le paiement correct de son salaire, un courriel de J. B. dans lequel elle se plaint du fait qu'il aurait créé un nouveau compte *Facebook* au nom de « [J. H. B.] » usurpant donc l'identité de sa victime et qu'il l'apostrophe en public en usant du petit nom « Demi -Lune », le courriel précité du 12 octobre 2017 du requérant à J. B. par lequel il lui transférait le courriel précité du 10 septembre 2017, le courriel précité du 12 octobre 2017 du requérant à A. D., et encore les courriels envoyés au président du comité de direction.

35. Le 10 janvier 2018, le requérant introduit un recours à la chambre de recours interdépartementale en matière disciplinaire pour les agents des SPF et SPP contre la proposition de sanction précitée du 18 décembre 2017 (première procédure disciplinaire).

36. Par un courrier recommandé du 24 janvier 2018, le procès-verbal de l'audition disciplinaire du 22 décembre 2017 lui est adressé en l'invitant à faire part de ses éventuelles remarques dans les sept jours. Selon le rapport disciplinaire du 12 mars 2018, ce recommandé aurait été retiré par ses soins le 13 février 2018, et aucune remarque n'aurait été retournée.

37. Le 31 janvier 2018, le fonctionnaire dirigeant transfère à la chambre de recours le recours précité du 10 janvier 2018 (première procédure disciplinaire).

38. Le 12 mars 2018, le conseiller général directeur, C. Z., communique au président du comité de direction le dossier disciplinaire et le rapport circonstancié établis dans le cadre de la seconde procédure disciplinaire.

39. Par un courrier du 29 mars 2018 réceptionné le 4 avril 2018, le requérant est convoqué à une audition devant le comité de direction le 19 avril suivant pour y être entendu dans le cadre de cette seconde procédure disciplinaire.

40. Le 19 avril 2018, en l'absence du requérant, l'audition disciplinaire devant le comité de direction est reportée.

41. Par un courrier du 26 avril 2018, le requérant est à nouveau convoqué à une audition disciplinaire devant le comité de direction le 17 mai suivant.

42. Le requérant est entendu par le comité de direction le 17 mai 2018, en présence de son conseil.

43. Le 14 juin 2018, le comité de direction, statuant dans le cadre de la seconde procédure disciplinaire, émet à l'unanimité une proposition de sanction de retenue de traitement de vingt pour cent pendant six mois. En substance, il retient à charge du requérant un comportement inadéquat et persistant vis-à-vis de J. B., mis en évidence par le courriel de cette dernière du 12 octobre 2017 qui témoigne d'un contexte de harcèlement.

Au regard du dossier administratif, cette proposition est transmise au requérant par un courrier recommandé avec accusé de réception du 21 juin suivant.

44. Le 4 juillet 2018, celui-ci saisit la chambre de recours qui indique avoir réceptionné, le 10 juillet suivant, un mémoire du conseil du requérant dans lequel il est, en substance, reproché un non-respect du délai raisonnable, la violation des droits de la défense, du principe d'impartialité de l'autorité, du principe *non bis in idem*, de la présomption d'innocence, et le fait que les griefs ne sont pas établis.

45. Le 12 décembre 2018, le requérant est invité à être entendu par la chambre de recours le 21 janvier 2019.

46. Le 21 janvier 2019, le requérant est auditionné par la chambre de recours dans le cadre des recours introduits les 10 janvier et le 28 juin 2018.

Le même jour, la chambre de recours, statuant à l'unanimité, émet deux avis selon lesquels les recours sont recevables et non fondés. Sur le second recours, elle retient les griefs d'être rentré dans la prison avec une *spycam* et d'avoir commis de nouveaux faits de harcèlement à l'encontre de J. B., cette conduite étant

« d'autant plus inadmissible qu'elle a eu lieu alors que [le requérant] faisait l'objet d'une première procédure disciplinaire pour des faits antérieurs similaires envers cette même personne ».

47. Par un premier arrêté du 5 février 2019, la directrice du service d'encadrement P&O inflige au requérant la sanction disciplinaire du déplacement disciplinaire à l'établissement pénitentiaire de Lantin. Cette décision, qui n'a fait l'objet d'aucun recours, est motivée, en substance, en raison du comportement inadéquat du requérant à l'encontre de J. B. engendrant un malaise sur le lieu de travail et mettant à mal la relation de confiance tant vis-à-vis de la direction que des collègues et également la sécurité de l'établissement ainsi que celle des collègues.

48. Par un second arrêté du 5 février 2019, la directrice du service d'encadrement P&O lui inflige la sanction disciplinaire de retenue de traitement de vingt pour cent pendant six mois.

Cette décision constitue l'acte attaqué.

IV. Second moyen

IV.1. Thèses des parties

Le moyen est pris de la violation du principe général du délai raisonnable. Le requérant fait valoir que J. B. a porté plainte pour harcèlement à son encontre le 27 février 2017, qu'il a été convoqué le 9 mai suivant à une audition disciplinaire, que la direction de la prison de Saint-Gilles a transmis le dossier disciplinaire le 12 mars 2018 et qu'il a été sanctionné le 5 février 2019. Il en conclut que deux ans se sont écoulés entre la plainte du 27 février 2017 et l'issue de la procédure disciplinaire, un an et demi entre la première convocation à une audition disciplinaire et la communication du dossier disciplinaire à l'autorité disciplinaire et sept mois entre la proposition de peine disciplinaire et l'acte attaqué alors qu'aucun devoir complémentaire n'a été nécessaire. Il ajoute que certains faits sont « survenus il y a plus d'un an et demi » (courriel du 12 octobre 2017 à J. B. et utilisation d'une *spycam* sans autorisation dénoncée le 4 juillet 2017) alors qu'ils ne présentent pas de complexité particulière. Dès lors que la violation du principe général du délai raisonnable avait été invoquée devant la chambre de recours mais que la partie adverse n'invoque aucun argument justifiant de tels délais et que l'acte attaqué « ne semble pas avoir tenu compte [de ses] arguments », il ajoute que ses droits de la défense ont été violés.

La partie adverse répond que la date de la prise de connaissance des faits à retenir est celle des courriels des 10 septembre et 12 octobre 2017, que l'interdiction d'accès a été prise dès le lendemain de ce dernier, que le 22 novembre suivant, la direction de la prison de Saint-Gilles convoque le requérant à deux auditions fixées le 12 décembre 2017, que l'audition disciplinaire a été reportée au 22 décembre à la demande du requérant, qu'une seconde mesure d'ordre visant son déplacement dans un autre établissement a été adoptée le 20 décembre 2017, que le dossier disciplinaire a été transmis au comité de direction le 12 mars 2018 et qu'il en est saisi le 28 mars suivant, que le requérant a été convoqué le 29 mars 2018 pour être entendu le 19 avril mais que, vu son absence à la date prévue, il a été convoqué une nouvelle fois le 26 avril et a été entendu le 17 mai 2018, qu'une proposition de peine disciplinaire est formulée et notifiée le 14 juin 2018, que le requérant est à nouveau auditionné deux jours plus tard, qu'il introduit un recours le 4 juillet suivant, que la chambre de recours rend son avis le 21 janvier 2019 et que l'acte attaqué est adopté le 5 février 2019. Elle en conclut qu'« [e]u égard à ces éléments, il y a lieu de constater que le contexte factuel exposé par [le requérant] est incorrect et, partant, les délais dont il fait état le sont également », que son raisonnement est erroné lorsqu'il calcule un délai d'un an et demi entre la première convocation du 9 mai 2017 et la transmission du dossier disciplinaire à l'autorité disciplinaire le 12 mars 2018 dès lors que la convocation du 9 mai 2017 relève de la première procédure, dans le cadre de laquelle le dossier fut transmis le 4 septembre 2017, alors que la date du 12 mars 2018 correspond à la transmission du dossier disciplinaire dans le cadre de la seconde procédure, et elle rappelle que le déplacement disciplinaire adopté dans le cadre de la première procédure n'a fait l'objet d'aucune contestation. Elle en conclut que le moyen ne peut se fonder sur la date du 27 février 2017 puisqu'il s'agit de la première plainte de J. B. auprès de la direction de la prison de Saint-Gilles et que ces faits n'ont pas été pris en compte dans le cadre de la seconde procédure disciplinaire afférente à l'acte attaqué. Elle précise qu'en rectifiant la présentation du requérant, il s'est écoulé un peu plus d'un mois entre la prise de connaissance des faits litigieux et l'entame de la procédure disciplinaire parce que si le grief relatif à la *spycam* fut connu de l'autorité disciplinaire le 10 septembre 2017, les propos irrespectueux à l'égard de J. B. n'ont été portés à sa connaissance que le 12 octobre suivant et elle insiste sur le fait qu'une mesure d'ordre avait, dans l'intervalle, été adoptée. Elle remarque qu'un délai de quatre mois s'est ensuite écoulé entre l'ouverture de la procédure et la saisine du comité de direction et rappelle que, dans l'intervalle, le requérant a été entendu deux fois et qu'une mesure d'ordre de déplacement dans l'intérêt du service a été prononcée. Elle observe que la proposition de sanction a été formulée dans un délai de deux mois et dix-sept jours, et qu'elle a été notifiée le même jour de sorte « qu'un délai de sept mois sépare la formulation de la proposition du Comité de direction et

l'acte attaqué, incluant l'examen du recours de la partie requérante par une instance de recours étrangère à l'autorité ». Elle observe que l'acte attaqué a été adopté 15 jours seulement après l'avis de la chambre de recours et estime qu'une telle durée n'est pas, en soi, révélatrice d'une méconnaissance du principe général du délai raisonnable tout en rappelant que les différents reports résultant du comportement du requérant, qu'elle dénonce, ne peuvent pas être pris en considération dans la computation du délai global et que la sanction litigieuse n'est pas une sanction lourde à propos de laquelle la jurisprudence exige un traitement rapide. Elle observe encore qu'il a attendu le dernier jour utile avant d'introduire le présent recours en annulation. Compte tenu de ces éléments et de l'attitude du requérant, elle considère que « le délai querellé par la partie requérante ne peut pas être qualifié de déraisonnable et justifier l'annulation de l'acte attaqué ». Elle rappelle encore que l'autorité disciplinaire n'est pas tenue de répondre à l'ensemble des arguments invoqués par l'agent poursuivi et que la décision d'infliger une sanction disciplinaire doit permettre à l'agent de vérifier que ses explications et justifications ont été prises en considération et de connaître les raisons pour lesquelles l'autorité les a écartées. Selon elle, eu égard au « comportement fautif de la partie requérante, des diverses auditions de celle-ci, des mesures d'ordre prises à son encontre – notamment celle de déplacement intervenu avec son accord – ainsi qu'en vertu de l'ensemble des éléments mentionnés en la motivation de l'acte attaqué, il ne fait aucun doute que la décision attaquée permet incontestablement à l'intéressé de comprendre les raisons qui ont motivé le choix de la sanction de retenue de traitement. Il n'en faut légalement pas davantage ».

Dans son dernier mémoire, elle observe que l'auditeur critique uniquement le délai mis par la chambre de recours pour donner son avis mais pas la durée totale de la procédure disciplinaire. Elle admet qu'en tenant compte des différents délais d'ordre prévus par l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État', l'autorité dispose d'un délai d'environ douze mois pour statuer définitivement sur une procédure disciplinaire et conclut qu'une durée totale de quatorze mois ne peut dès lors pas être considérée comme anormale. Elle fait valoir que le traitement du dossier du requérant par la chambre de recours s'explique surtout en raison du fait que, peu après l'introduction de son premier recours en janvier 2018, la greffière francophone de la chambre de recours a cessé de travailler au sein de celle-ci et que « son remplacement a pris énormément de temps », de sorte que la chambre de recours « a ainsi été pratiquement à l'arrêt jusqu'en octobre 2018, date à laquelle une nouvelle greffière francophone a été désignée ». Elle explique que durant cette année, le SPF Justice « a alerté à plusieurs reprises le Président du SPF BOSA de cette situation », comme en attestent selon elle les courriels qu'elle dépose, et que dès que la nouvelle greffière francophone a été

désignée en octobre 2018, la chambre de recours a pu fonctionner à nouveau et, en moins de trois mois, a pu entendre la partie requérante et son conseil, et ensuite donner un avis. Elle estime que dans ces conditions, le délai de traitement par la chambre de recours ne peut pas être qualifié d'anormalement long, dès lors que ces circonstances « ont constitué des obstacles totalement indépendants du SPF Justice » et qu'une telle durée n'est, partant, pas révélatrice d'une méconnaissance du principe général du délai raisonnable dans le chef de l'autorité disciplinaire.

IV.2. Appréciation

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 de ceux-ci 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.

En l'espèce, si, comme l'indique la partie adverse, le requérant fait état d'éléments qui ne sont pas propres à la seconde procédure disciplinaire qui a conduit à l'adoption de l'acte attaqué et confond manifestement les données factuelles de celle-ci avec celles relatives à la première procédure, non contestée, il ressort du dossier administratif qu'il a été convoqué le 22 novembre 2017 pour une audition au sujet de faits dont l'autorité disciplinaire a eu connaissance quelques semaines auparavant, qu'il a été entendu à leur propos les 12 et 22 décembre 2017, que le dossier disciplinaire et le rapport circonstancié de son supérieur hiérarchique ont été transmis au comité de direction le 12 mars 2018, que ce dernier n'a pu entendre le requérant que le 17 mai en raison de son absence, apparemment non justifiée, à une première audition fixée le 19 avril, que le comité de direction a adopté la proposition de sanction le 14 juin et qu'à la suite du recours introduit auprès de la chambre de

recours le 4 juillet, celle-ci a convoqué les parties le 12 décembre suivant et les a entendues le 21 janvier 2019, date à laquelle elle a également rendu son avis, et que l'acte attaqué a été adopté le 5 février 2019. Si, comme le relève encore la partie adverse, une telle durée globale n'est pas, en soi, révélatrice d'une violation du délai raisonnable, force est toutefois de constater qu'entre la saisine de la chambre de recours le 4 juillet 2018 et son avis du 21 janvier 2019, plus de six mois se sont écoulés sans que ni le dossier administratif ni les écrits de procédure ne fournissent d'explications permettant de justifier un tel délai. S'il ressort certes des courriels déposés à l'appui du dernier mémoire de la partie adverse que le SPF Justice a « alert[é] » le SPF BOSA de « la problématique de l'absence de greffier au sein de la chambre de recours disciplinaire francophone » dès lors que « [l]e retard dans le traitement des recours engendrés par l'absence de greffier [...] fait peser un risque juridique sur ces dossiers » parce que « [l]e Conseil d'État est en effet très strict dans le contrôle du délai raisonnable », il convient de rappeler que la procédure devant la chambre de recours, et sa durée, font partie intégrante de la procédure disciplinaire et que la fixation du statut disciplinaire relève de la compétence de l'État belge, partie adverse, qui ne peut dès lors se retrancher derrière les éventuelles carences constatées dans le fonctionnement de la chambre de recours qu'il a lui-même instituée dès lors qu'il lui appartient de veiller à ce que les dossiers disciplinaires puissent être traités dans un délai raisonnable, y compris devant la chambre de recours. Il en va d'autant plus ainsi que l'arrêté royal du 2 octobre 1937 prévoit spécifiquement qu'un greffier suppléant est désigné en même temps que le greffier effectif (art. 84, § 3, alinéa 1^{er}), et que la partie adverse ne donne aucune explication quant à l'impossibilité alléguée pour la chambre de recours de rendre un avis dans un délai raisonnable en raison de l'absence du greffier effectif nonobstant cette suppléance réglementairement prévue.

Le second moyen est fondé.

V. Autres moyens

L'annulation pouvant être prononcée sur la base du second moyen, il n'y a pas lieu d'examiner le premier.

VI. Indemnité de procédure

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

PAR CES MOTIFS,

LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La décision du président du comité de direction du 5 février 2019 infligeant au requérant une peine disciplinaire de retenue de traitement de vingt pour cent pendant six mois est annulée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le 21 septembre 2021, par :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Louise Ernoux-Neufcoeur,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Luc Detroux