

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 252.506 du 21 décembre 2021

A. 230.595/VIII-11.400

En cause : **VANDEN BRANDE** Vincent,
ayant élu domicile chez
M^e Stéphane RIXHON, avocat,
boulevard du Souverain 68/7
1170 Bruxelles,

contre :

l'Agence régionale pour la Propreté
« Bruxelles-Propreté »,
ayant élu domicile chez
M^{es} Philippe LEVERT et Lawi ORFILA, avocats,
rue Defacqz 78/80
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 6 avril 2020, Vincent Vanden Brande demande l'annulation de la décision du directeur général de Bruxelles-Propreté du 12 février 2020 qui lui inflige la sanction disciplinaire de rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd principal.

Dans son mémoire en réplique, il demande que l'objet de son recours soit étendu à ce qu'il présente comme une décision du directeur général de la partie adverse du 6 février 2020.

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Edward Langohr, 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 16 novembre 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 décembre 2021.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, a fait rapport.

M^e Stéphane Rixhon, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Philippe Levert, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, 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 un agent statutaire de la partie adverse. Jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, il était revêtu du grade de surveillant de propreté publique.

2. Le 9 octobre 2019, E. O., chauffeur, K. M., chargeur effectuant son premier jour de stage, et K. D. M., également chargeur, s'apprêtent à rentrer dans leur secteur, lorsqu'un véhicule percute leur camion sur le côté arrière gauche.

E. O. ayant oublié son permis de conduire, il convient avec K. M., qui dispose du permis C requis, de le laisser compléter le constat d'accident à son nom, en tant que conducteur du véhicule. Selon les déclarations de K. M., ce dernier entend, au préalable, solliciter l'autorisation de leur supérieur hiérarchique pour procéder de la sorte.

E. O. et K. M. appellent par conséquent le requérant, en sa qualité de surveillant. Ce dernier autorise K. M. à rédiger le constat en son nom, bien que ce dernier ne conduisait pas le véhicule au moment de l'accident, et en l'assurant qu'il ne risque rien au plan disciplinaire.

3. Selon le mémoire en réponse, de retour au secteur, E. O. et K. M. se présentent, le même jour, auprès du brigadier H. D., afin qu'il complète le document intitulé « Recueil des informations sur le terrain de l'incident ».

Le même jour encore, ce document est signé par K. M. et ce brigadier H. D., avec l'identité du premier renseignée comme auteur de l'accident. Le requérant signe, pour sa part, le volet intitulé « 2^{ème} partie : Analyse des causes de l'incident (à compléter par le Surveillant) ». Il ne formule aucune remarque dans l'espace réservé à cet effet sous sa signature.

4. Selon les déclarations de K. M., le 10 octobre 2019, le requérant le prend à part pour lui expliquer le fonctionnement du secteur et lui répéter qu'il ne risque rien par rapport au faux constat d'accident.

K. M. informe néanmoins l'encadrante d'insertion, L. V., des faits qui se sont déroulés la veille, à savoir qu'à la suite de l'accident de la circulation, il avait établi le constat d'accident en son nom, en lieu et place de E. O. qui n'était pas en possession de son permis.

5. Le 14 octobre 2019, l'encadrante d'insertion, L. V., adresse le courriel suivant à la direction des ressources humaines et à la direction opérationnelle de la partie adverse, dont la coordinatrice de la cellule disciplinaire, N. L. :

« Bonjour,

Je me permets de vous écrire afin de vous faire part qu'un des agents en formation accueil avec moi, m'avertit avoir fait un "faux constat" suite à un accident de roulage.

En effet, il m'explique que lors de son premier jour de stage terrain la semaine passée (cela serait le mercredi [9 octobre 2019]), son chauffeur [E. O.] a eu un accident de roulage et que lors du constat, le chauffeur a dit qu'il n'était pas en possession de son permis.

Le chauffeur fixe du camion a demandé à [K. M.] de prendre le constat en son nom car oubli de son permis et c'est là qu'ils auraient eu l'accord de leur surveillant. C'est seulement après que [K. M.] a réalisé les conséquences de ses actes et de la "fraude".

Car il va avoir dans son dossier un accident de roulage qu'il n'a pas commis mais surtout, il n'a jamais eu de premier échelon lourd ou autres formations au sein de l'agence à part celle en cours.

[K. M.] est très naïf et semblait craindre la réaction de son secteur.

Il était toujours sous la responsabilité de l'école lors de cet acte et il l'est toujours jusqu'à ce jour 15h30.

[...] ».

6. Le même jour, N. L. entend K. M., au nom de qui le constat d'accident a été établi, sur l'incident du 9 octobre 2019.

7. Selon le mémoire en réponse, le 15 octobre 2019, le requérant, apparemment informé de l'évolution de la situation et des auditions à venir, s'entretient avec K. M. et E. O., en interrogeant principalement le premier sur les circonstances dans lesquelles la direction opérationnelle et le service des ressources humaines ont été mis au courant des faits. Selon ces deux intervenants, c'est à cette occasion que le requérant aurait fait part de son « mécontentement » quant au fait, pour K. M., d'avoir communiqué l'incident (courriel de K. M. à N. L. du 15 octobre 2019) et qu'il lui aurait indiqué qu'il « n'avait pas besoin de crier sur tous les toits l'arrangement » (audition de E. O. du 24 octobre 2019).

8. Le même jour, à 11h05, le requérant contacte par téléphone l'encadrante d'insertion, L. V. afin, selon les indications de cette dernière, « de justifier son choix face à cette situation ».

9. Toujours le 15 octobre 2019, à 16h07, N. L. envoie un courriel au premier surveillant, E. J., le supérieur hiérarchique du requérant, à la suite du contact téléphonique qu'ils ont eu ensemble le même jour.

Il ressort de ce courriel que le requérant aurait informé E. J. de l'accident et que ce dernier aurait pris les mesures nécessaires pour remédier au mieux à cet incident. En conséquence, N. L. demande à E. J. de lui rapporter « de manière exhaustive » le récit du requérant relatif aux événements susvisés, de l'informer des mesures prises et de lui communiquer une copie de la feuille de route, de la feuille d'appel et du formulaire relatif à l'analyse d'incident.

10. le 16 octobre 2019, à 9h47, le premier surveillant susvisé répond à N. L., en confirmant que le requérant est venu le trouver la veille, « le 15 octobre vers 12h30 », pour lui relater ce qui s'était passé le 9 octobre 2019, et en indiquant notamment qu'il lui a demandé de se mettre en contact avec le service assurance de la partie adverse, afin de lui expliquer les faits et mettre en ordre la situation.

11. Un peu plus tôt dans la journée, à 8h26, le requérant adresse un courriel à H. G., de ce service assurance, à la suite de leur « discussion de ce 15/10 », pour l'informer « que le chauffeur qui a eu l'accident le 09/10 est [E. O.] et non pas [K. M.] comme indiqué sur le constat ». Dans un courriel adressé le 4 novembre 2019 à N. L., la coordinatrice de la cellule disciplinaire, ce même H. G. précisera notamment que :

« Vincent a pris contact avec moi le 15 octobre dernier pour me dire qu'il venait d'apprendre que ce n'est pas [K. M.] qui conduisait le jour d'accident mais que c'était un autre chauffeur et donc le constat n'était pas exact ».

12. Le 17 octobre 2019, l'agent administratif de la cellule disciplinaire, C. S., entend K. D. M., présent lors de l'accident litigieux en qualité de deuxième convoyeur, et E. O., le chauffeur.

13. Le 22 octobre 2019, L. V., l'encadrante d'insertion, écrit à N. L. essentiellement pour lui faire part de l'attitude du requérant à la suite de l'accident, notamment à l'égard de K. M. et K. D. M. (il « avait exigé de voir leurs auditions respectives » et « aurait demandé de mentir sur les vrais faits »), ainsi que de leur « grande peur de répercussions » et du fait qu'ils étaient « très soucieux » et « pas très rassurés ». Elle y précise également que :

« En ce jour, 22/10/19, [K. M.] est venu jusqu'à mon bureau pour me préciser que son surveillant a voulu détourner la situation en leur disant qu'il fallait dire qu'ils ont téléphoné après avoir rédigé le constat. [Or] cela n'est pas vrai, et les trois agents ont directement refusé de tenir ce discours-là. [K. M.] est venu me voir aussi afin de faire une demande de transfert en extérieur de son secteur car il craint vraiment son surveillant. Surtout que Monsieur Vanden Brande leur aurait dit que vu qu'ils avaient refusé de lui montrer leurs auditions respectives, qu'il était plus que déçu d'eux.

Mon collègue [X.] était présent avec moi lors de cet appel et ma responsable a directement été mise au courant par mail ».

14. Le 24 octobre 2019, C. S. entend K. M. et réentend E. O.

15. Le 30 octobre 2019, N. L., la coordinatrice de la cellule disciplinaire, demande des informations à H. G. du service assurance de la partie adverse, au sujet de l'accident du 9 octobre 2019.

16. Ce dernier les lui communique par deux courriels distincts des 4 et 12 novembre 2019.

17. Le 4 novembre 2019, M.-P. C., autre agent administratif de la cellule disciplinaire, entend le brigadier H. D., en charge de la rédaction des formulaires relatifs au recueil des informations sur le terrain de l'incident. Il en ressort notamment qu'à la question de savoir si le requérant ne lui a pas expliqué le fait qu'il avait donné son autorisation à K. M. pour qu'il complète le constat d'accident sans être le chauffeur du véhicule, le requérant a répondu : « Non, j'en suis sûr ». De même, il a indiqué que « c'est possible, mais je ne m'en souviens pas » à la question

de savoir si E. O. ne lui avait pas dit qu'il avait oublié son permis de conduire et que K. M. avait dû lui passer le sien.

18. Le même jour, C. S., de la même cellule disciplinaire, réentend une nouvelle fois K. D. M..

19. Le 5 novembre 2019, E. O. et K. M. demandent l'un et l'autre d'être transférés vers un autre secteur, respectivement pour se rapprocher de son domicile et en raison de la procédure disciplinaire en cours et du caractère « intimidant » de son surveillant.

20. Le 6 novembre 2019, le requérant est convoqué pour être entendu disciplinairement le 18 novembre suivant, « au sujet des faits survenus le 9 octobre 2019, à savoir :

« Atteinte à la dignité de votre fonction de surveillant :

1. Avoir trompé vos collègues, votre employeur et l'assureur Ethias en :
 - donnant l'instruction à [E. O.] et [K. M.] de rédiger un faux constat après avoir été interpellé par ceux-ci suite à l'accident de roulage survenu le 9 octobre 2020;
 - n'ayant pas informé le brigadier [H. D.] en charge de la rédaction du formulaire relati[f] au recueil des informations sur le terrain de l'incident quant à l'identité réelle du chauffeur dans l'accident de roulage;
 - signant en toute connaissance de cause le formulaire relati[f] au recueil des informations sur le terrain de l'incident sachant qu'il s'agissait d'un faux.
2. Absence de transparence à l'encontre de votre hiérarchie concernant l'instruction donnée.
3. Avoir utilisé votre pouvoir hiérarchique sur les agents ayant dénoncés ces faits pour les intimider ou à tout le moins les influencer et/ou pour tenter de minimiser les faits ».

21. Le 12 novembre 2019, la partie adverse envoie une nouvelle convocation au requérant pour déplacer l'audition disciplinaire à la date du 20 novembre 2019 en raison d'une nouvelle pièce jointe au dossier disciplinaire, qui est le courriel de H. G. du service assurance reçu le même jour.

22. Le 20 novembre 2019, le requérant, assisté d'un défenseur syndical, est entendu par la partie adverse.

23. Le 4 décembre 2019, P. K., le directeur des ressources humaines de la partie adverse propose d'infliger au requérant la sanction disciplinaire lourde de la rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd principal . Cette proposition de sanction est motivée essentiellement comme suit :

« Monsieur,

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension, dans l'intérêt du service, du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté, vous avez fait l'objet d'un dossier constitué à charge et à décharge suite au rapport de [L. V.] en date du 14 octobre 2019, date à laquelle a démarré l'enquête.

Sur base des résultats de l'enquête, il ressort que vous avez porté atteinte à la dignité de votre fonction de surveillant. Les éléments qui nous ont amené à cette conclusion sont :

1. Avoir trompé vos collègues, votre employeur et l'assureur Ethias en :
 - donnant l'instruction à [E. O.] et [K. M.] de rédiger un faux constat après avoir été interpellé par ceux-ci suite à l'accident de roulage survenu le 9 octobre 2020;
 - n'ayant pas informé le brigadier [H. D.] en charge de la rédaction du formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident quant à l'identité réelle du chauffeur dans l'accident de roulage;
 - signant en toute connaissance de cause le formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident sachant qu'il s'agissait d'un faux.
2. Absence de transparence à l'encontre de votre hiérarchie concernant l'instruction donnée.
3. Avoir utilisé votre pouvoir hiérarchique sur les agents ayant dénoncés ces faits pour les intimider ou à tout le moins les influencer et/ou pour tenter de minimiser les faits.

[...].

Lors de cette audition, vous invoquez des vices de forme dans la procédure disciplinaire. Vous déclarez ainsi que :

[...].

2. "L'annexe 5/2 relative à l'analyse de l'accident ne devrait pas figurer au dossier, elle ne peut être utilisée pour une procédure disciplinaire." (sic)

Le formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident indique que ce document ne sera pas utilisé par l'Assureur, ni ne sera utilisé dans le cadre d'une procédure disciplinaire dans le chef de la personne impliquée dans l'accident de roulage, à savoir le conducteur du véhicule accidenté.

Vous êtes une tierce personne par rapport à ce document et non pas le conducteur impliqué.

Par conséquent, ce moyen de défense ne peut être retenu.

[...].

5. Vous demandez l'écartement des demandes de transfert des agents [E. O.] et [K. M.].

Ceux-ci ont toutefois un lien direct avec le dossier disciplinaire, les agents ayant invoqué votre attitude afin de justifier leur demande de transfert.

Par conséquent, ce moyen de défense ne peut être retenu sur ce point.

En ce qui concerne vos déclarations relatives au fond, vous reconnaissez :

- avoir donné l'instruction à [E. O.] et [K. M.] de rédiger un faux constat après avoir été interpellé par ceux-ci suite à l'accident de roulage survenu le 9 octobre 2019;
- avoir signé en toute connaissance de cause le formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident sachant qu'il s'agissait d'un faux;
- vous rendre compte des conséquences de votre comportement.

Vous expliquez le contexte dans lequel les événements se sont déroulés. Vous déclarez avoir agi ainsi car vous étiez en "plein stress" (sic) dans la journée du 9 octobre 2019 à cause des éléments suivants.

Le fait est que vous avez laissé, en connaissance de cause, les agents de l'équipe rédiger une fausse déclaration d'accident et, par la suite, le formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident. Vous avez, par ailleurs, contresigné ce dernier document, sachant qu'il constituait un faux.

Je relève à cet égard que si la signature du constat d'accident, par une personne autre que le véritable conducteur, peut avoir été approuvée dans un moment de stress, le second document est, quant à lui, rempli et signé en fin de journée. Vous aviez parfaitement la possibilité, dans l'intervalle, de réfléchir quant aux conséquences d'un faux - voire même téléphoner à l'un de vos supérieurs hiérarchiques afin d'obtenir des instructions - ce que vous avez omis de faire.

Par ailleurs, on ne comprend pas en quoi l'organisation du marché annuel de Forest du 14 octobre 2019 qui vous a été annoncé le 8 octobre et qui implique des tâches connues et maîtrisées, aurait généré un stress anormal justifiant votre comportement. De plus, il ressort des documents que vous avez déposés lors de l'audition que le point serait abordé avec l'ensemble des secteurs concernés le 11 octobre 2019.

Vu que 5 brigadiers sont affectés quotidiennement à votre secteur, avec le rôle de garde, il est normal que vous ayez 3 brigadiers présents le mercredi, ce qui était le cas le 9 octobre 2019.

En termes d'audition, vous reconnaissez les faits, bien que vous tentiez de les minimiser. Je ne puis accepter cette manière d'interpréter les faits.

Votre attitude et vos prises de décision face à un "simple accident de roulage" (sic) ont aggravé la situation en déclarant un faux conducteur, ce qui nous discrédite auprès de l'assureur Ethias.

Par ailleurs, vous réfutez :

- le fait de n'avoir pas informé le brigadier [H. D.] en charge de la rédaction du formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident quant à l'identité réelle du chauffeur impliqué dans l'accident de roulage;
- avoir utilisé votre pouvoir hiérarchique sur les agents ayant dénoncé ces faits pour les intimider ou, à tout le moins, les influencer et/ou pour tenter de minimiser les faits.

En ce qui concerne le premier point, je note que [H. D.] conteste votre version des faits. Quand bien même il serait établi que vous l'aviez informé des faits – *quod non* -, encore faut-il relever que vous avez signé le formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident, alors que vous êtes le supérieur hiérarchique de [H. D.].

En ce qui concerne le second point, je note que vous reconnaissez avoir convoqué [K. M.] et [E. O.], mais uniquement “pour savoir ce qu’il en était” (sic).

Il résulte de la déclaration du 15 octobre 2019 de [K. M.] que vous avez en réalité manifesté votre mécontentement quant au fait qu’il avait parlé de l’incident à la formatrice. [E. O.] considérait l’incident comme clos et ce n’est donc par pour répondre à ses inquiétudes que vous l’avez convoqué. Les déclarations des deux agents sont convergentes à cet égard.

Je note que [L. V.] déclare également avoir recueilli les inquiétudes des agents impliqués quant à votre attitude alors que, visiblement, vous tentiez de minimiser les faits.

Les faits qui vous sont reprochés sont graves et vous aviez manifestement l'intention de les cacher.

La déclaration - déjà en soi tardive - faite verbalement le 15 octobre 2019 et par mail le lendemain à [H. G.] quant à l'identité du véritable chauffeur n'est pas spontanée. Elle n'est intervenue que suite à une injonction de votre premier surveillant, [E. J.]. Il est à noter que ce dernier n’a pas été informé des faits par vous, mais par [N. L.], par courriel du 15 octobre 2019.

En conséquence, non seulement vous avez donné instruction à des agents de rédiger un faux en écriture, vous avez également tenté de cacher ce fait à l'autorité par la suite, notamment en exerçant des pressions sur ces agents.

Confronté aux faits, vous tentez de les minimiser ou de vous réfugier derrière le “stress” afin de les justifier.

Ce qui précède nous démontre que vous ne répondez pas aux compétences requises dans votre fonction de surveillant d'autant plus que vous avez une ancienneté ainsi qu'une expérience de neuf ans dans ce grade.

Non seulement vous donnez des instructions qui sont manifestement contraires au bon fonctionnement du service, voire illégales, vous n'avez en outre pas le réflexe de contacter spontanément, en cas de doute sur une démarche à effectuer, votre hiérarchie. Au contraire, vous tentez de celer les faits en faisant pression sur vos subalternes dont un agent qui prestait son premier jour sous vos ordres.

Vous avez discrédité l'Agence auprès de son assureur et votre fonction auprès de vos collaborateurs.

Nous estimons, par conséquent, que vos manquements se doivent d'être sanctionnés sévèrement.

Par conséquent, j’estime qu’il convient de proposer la sanction de vous rétrograder dans le grade de conducteur du véhicule lourd principal conformément aux articles 2, 5° et 7, § 1^{er}, de l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension, dans l’intérêt du service, du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté;

Conformément à l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension, dans l’intérêt du service, du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté et notamment du chapitre 1^{er} article 5, à savoir « La rétrogradation consiste en l’attribution d’un grade du même rang doté d’une échelle de traitement inférieure ou d’un grade de rang inférieur classé dans le même niveau ou dans un niveau inférieur »;

Considérant donc que nous ne pouvons plus vous attribuer des responsabilités de surveillant, puisque le lien de confiance avec votre hiérarchie est rompu et que vous ne semblez pas en mesure d'exercer avec toute la rigueur attendue les responsabilités liées à cette fonction;

Considérant que nous ne pouvons pas vous attribuer le grade d'ouvrier spécialisé principal, puisque ce grade, de même niveau que celui que vous occupez à présent, à savoir le niveau 3, a la même échelle barémique que celle dont vous bénéficiez actuellement et qu'il requiert des qualifications professionnelles validées par un titre ou un diplôme que vous n'avez pas;

Que le grade d'ouvrier qualifié requiert des qualifications professionnelles validées par un titre ou un diplôme que vous n'avez pas;

Qu'en tant que brigadier, vous seriez à nouveau confronté à des responsabilités similaires à celles nécessaires comme surveillant et des aptitudes telles que décrites dans la description de fonction de brigadier que vous n'êtes pas en mesure d'assumer, à savoir :

- maîtriser les procédures et consignes de travail du service et l'ARP
- connaître les règles de sécurité, le code de la route ainsi que la législation relative au code du bien-être
- être un bon manager
- se comporter de façon loyale et exemplaire
- diriger et soutenir les agents dans leurs tâches
- veiller à la sauvegarde d'un climat social positif et serein

Qu'il est, dès lors, impératif que vos supérieurs puissent avoir pleinement confiance en vous lors de l'accomplissement de vos missions en tant que brigadier, ce qui n'est pas le cas en l'espèce;

Qu'en tant qu'encadrant vous seriez à nouveau confronté à des responsabilités similaires à celles nécessaires comme surveillant et des aptitudes telles que décrites dans la description de fonction d'encadrant que vous n'êtes pas en mesure d'assumer, à savoir :

- connaître de manière approfondie l'ensemble des procédures et consignes de travail du service sous sa responsabilité et avoir une connaissance générale de toutes les procédures et consignes de l'ARP
- Connaître les règles de sécurité, le code de la route ainsi que les éléments du code du bien-être pertinents dans sa fonction
- être un bon gestionnaire d'équipe : savoir diriger et orienter les équipes
- se comporter de façon loyale, exemplaire et respectueuse, tant à l'égard de sa hiérarchie et ses collègues que des citoyens
- diriger et soutenir les agents dans leurs tâches
- veiller à un climat social positif et serein

Qu'il est, dès lors, impératif que vos supérieurs puissent avoir pleinement confiance en vous lors de l'accomplissement de vos missions en tant qu'encadrant, ce qui n'est pas le cas en l'espèce;

La rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd principal est la seule solution de rétrogradation envisageable, car dans un niveau inférieur (niveau 4) et dont l'échelle barémique est inférieure à votre situation présente. Elle requiert des exigences professionnelles que vous possédez. Vous êtes titulaire d'un permis de type C.

[...] ».

24. Le 13 décembre 2019, le requérant introduit un recours contre cette proposition de sanction auprès de la chambre de recours.

25. Le 27 janvier 2020, celle-ci l'entend et émet son avis. Celui-ci est rédigé comme suit :

« Monsieur VANDEN BRANDE Vincent est introduit à 10h00, accompagné par [T. B.], la défense.

[P. K.], directeur des ressources humaines, expose le point de vue de l'Agence.

[...]

LES FAITS

Le 9 octobre 2019, fin de tournée, [E. O.], conducteur d'un camion de Bruxelles-Propreté, a eu un accident de circulation.

N'étant pas porteur de son permis de conduire au moment des faits, il a demandé à [K. M.] (1^{er} jour de stage sur le terrain) de remplir le constat et de se présenter comme étant le chauffeur.

Au préalable, ils ont demandé à leur surveillant, Monsieur VANDEN BRANDE Vincent, l'autorisation de procéder de la sorte.

Monsieur VANDEN BRANDE Vincent a donné son accord et le faux constat d'accident a été rédigé.

Fin de journée, Monsieur VANDEN BRANDE a signé le formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident, en connaissance de cause, alors que ce document contenait de fausses indications.

Il aurait également fait pression sur les deux agents précités afin de minimiser les faits.

LA DEFENSE

Monsieur VANDEN BRANDE n'a pas donné instruction de rédiger un faux constat d'accident, il a juste donné son autorisation.

L'annexe 5/2 relative à l'analyse de l'accident de roulage ne devrait pas figurer dans le dossier car elle ne peut pas être utilisée dans la procédure disciplinaire.

Il n'est pas prouvé que [E. O.] et [K. M.] aient subi des pressions. Le transfert demandé par [E. O.] est motivé par une question de trajet domicile/travail et [K. M.] demande de rester dans le même secteur.

Le dossier disciplinaire de Monsieur VANDEN BRANDE est vierge. C'est à tort que l'autorité fait référence à deux prononcés de sanctions respectivement de 2013 et 2017.

Monsieur VANDEN BRANDE reconnaît une erreur mais estime que la sanction de rétrogradation est disproportionnée.

Il estime qu'une diminution de salaire serait plus appropriée.

COMMENTAIRES ET AVIS

Plusieurs membres de la chambre de recours estiment que la sanction de rétrogradation dans le grade de conducteur de véhicule lourd principal est impossible dans la mesure où l'intéressé n'a pas passé l'examen de base Selor, ni l'examen de promotion pour devenir "principal" (lequel ne peut être présenté qu'après 9 ans de conduite).

Monsieur VANDEN BRANDE est titulaire du permis C, mais il n'a jamais roulé pour Bruxelles Propreté.

Ses aptitudes physiques n'ont pas été vérifiées; il n'a pas passé d'examen médical spécifique précédemment. Que faire si, rétrogradé au grade de conducteur de véhicule lourd principal, il s'avère qu'il est inapte ?

Par ailleurs, les chauffeurs de Bruxelles-Propreté qui entrent dans les conditions pour présenter l'examen de promotion (qui n'est jamais organisé) risquent de réagir négativement quand ils apprendront qu'un collègue, qui n'a jamais conduit, bénéficie de ce grade.

Conclusion et avis

À l'unanimité, la chambre de recours estime que le comportement de Monsieur Vincent VANDEN BRANDE est fautif et qu'une sanction doit être prononcée;

À l'unanimité, la chambre de recours est d'avis que la rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd principal est problématique et ne peut être proposée;

À la majorité, la chambre de recours est d'avis que la rétrogradation au poste d'ouvrier de propreté publique est adéquate » (pièce n° 37 du dossier administratif).

26. Le 4 février 2020, cet avis de la chambre de recours est transmis à V. J., directeur général de la partie adverse, pour prise de décision.

27. Le 6 février 2020, ledit avis de la chambre de recours est annoté en ces termes :

« L'autorité ne peut pas rejoindre l'avis de la Chambre car elle ne respecte pas les droits de la défense à savoir lui infliger une sanction plus sévère que celle initialement proposée. Il convient d'appliquer à la lettre l'article 5 du statut disciplinaire et donc de maintenir la rétrogradation dans le cadre de CVL principal. 6/2/2020 ».

Le requérant voit dans cette annotation une décision à laquelle il demande d'étendre l'objet du recours dans le cadre de son mémoire en réplique.

En annexe à son dernier mémoire, la partie adverse dépose une attestation signée par le directeur général de la partie adverse, qui confirme qu'elle a bien été écrite de sa main.

28. Le 10 février 2020, N. L., la coordinatrice de la cellule disciplinaire, soumet un projet de décision pour relecture au service juridique de la partie adverse.

29. Le lendemain, celui-ci lui communique ses observations.

30. Le même jour, soit le 11 février 2020, la partie adverse entame des démarches pour inscrire le requérant à une formation CAP « véhicule lourd ». Par un courriel envoyé le même jour à 10h50, entre autres à son secteur, la *SMB_Cleanliness School* indique que le premier jour de cette formation se tiendra le 20 avril 2020.

31. Le 12 février 2020, le directeur général de la partie adverse inflige au requérant la sanction disciplinaire lourde de la rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd principal.

Il s'agit de l'acte attaqué, dont la motivation est, dans une très large mesure, identique à celle de la proposition de sanction. Comme différences substantielles, il y a lieu de relever tout au plus les éléments suivants :

« Monsieur,

Je fais suite à la proposition de sanction de rétrogradation dans le grade de conducteur de véhicule lourd principal de [P. K.], directeur des Ressources humaines, vous a envoyée en date du 4 décembre 2019, et contre laquelle vous avez introduit un recours le 13 décembre 2019.

La chambre de recours s'est réunie le 27 janvier 2020, et a indiqué qu'elle est d'avis que :

[...].

Après analyse de cet avis, des pièces de votre dossier, et de vos moyens de défense, je partage l'avis de la chambre de recours en ce qui concerne la gravité des faits, mais ne rejoins pas son avis sur la nouvelle peine proposée. En effet, en proposant de vous infliger une peine plus sévère que celle initialement proposée, l'avis ne respecte pas les droits de la défense et ne tient pas compte du strict respect de l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 [...] (ci-après : statut disciplinaire).

Je décide donc de maintenir la rétrogradation dans le grade de conducteur de véhicule lourd principal.

En effet, conformément au statut disciplinaire, vous avez fait l'objet d'un dossier constitué à charge et à décharge suite au rapport de [L. V.] en date du 14 octobre 2019, date à laquelle a démarré l'enquête.

[...].

En conséquence, non seulement vous avez autorisé et donné instruction [...].

[...].

Par conséquent, j'estime qu'il convient de prononcer la sanction de rétrogradation dans le grade de conducteur du véhicule lourd principal conformément aux articles 2, 5° et 8 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension, dans l'intérêt du service, du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté;

[...] ».

IV. Extension de l'objet du recours et moyen nouveau

IV.1. Thèses des parties

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse fait valoir, à propos du second moyen, qu'il ressort de la pièce n° 39 du dossier administratif que son directeur général « a, en réalité, pris la décision de rétrograder le requérant dans le grade de conducteur de véhicule lourd principal en date du 6 février 2020 », que son service juridique s'est ensuite attelé à la rédaction d'un projet de prononcé de sanction et qu'à la suite de cette « décision » du 6 février 2020, elle a effectué des démarches afin de permettre au requérant d'effectuer les formations requises pour l'exercice de ses fonctions. Elle affirme que « la circonstance que cette invitation soit survenue un jour avant la notification officielle du prononcé de sanction disciplinaire n'empêche pas que cette décision était bel et bien prise dès le 6 février 2020 ».

En conséquence, dans son mémoire en réplique, le requérant demande que l'objet du recours soit étendu à ce qui est présenté comme une « décision » prise par le directeur général de la partie adverse le 6 février 2020, et qui apparaît en réalité comme une annotation non signée de l'avis de la chambre de recours. Il soulève également un moyen nouveau dirigé contre cet acte.

Dans son dernier mémoire, à propos du second moyen et du moyen nouveau, la partie adverse précise, d'emblée, que l'annotation du 6 février 2020 émane bien de son directeur général, ainsi qu'en témoigne l'attestation produite en annexe de ce mémoire. Elle fait, ensuite, valoir que cette annotation constitue une décision de principe par laquelle cette autorité donne les instructions au service des ressources humaines de préparer la motivation de la décision formelle à intervenir, soit le futur acte attaqué du 12 février 2020. Elle considère qu'il s'agit donc de procéder en deux temps et ne voit pas ce que ce procédé aurait de critiquable, faisant un parallèle avec les décisions prises par les organes collégiaux qui doivent statuer

au scrutin secret, avant d'assortir leur décision d'une motivation. Elle renvoie également à certaines décisions prises dans le domaine de l'accès aux documents administratifs, de même qu'aux arrêts n° 191.189 du 9 mars 2019 [lire : 2009] et n° 237.024 du 12 janvier 2017 ayant mis en évidence le caractère complexe du processus d'élaboration d'un acte administratif. Elle en déduit que la décision de principe du 6 février 2020 ne cause aucun grief au requérant et vise simplement à enclencher le processus de confection et d'adoption de l'acte attaqué,

Dans son dernier mémoire, le requérant s'étonne que ce qui est qualifié, par la partie adverse elle-même de « décision du 6 février 2020 » ayant apparemment servi à mettre en œuvre la sanction dont il dit ne finalement pas savoir à quelle date elle a été adoptée, soit « rétrogradée en une simple manifestation d'intention » par l'auditeur rapporteur. Il ajoute ne pas comprendre ce qui permettrait à une simple « manifestation d'intention » de produire les effets juridiques suffisants « pour mettre en œuvre les subordonnés de l'administration afin que soit appliquée anticipativement une sanction qui n'était pas officiellement prononcée ».

IV.2. Appréciation

Selon une jurisprudence constante, sont seuls susceptibles d'être annulés par le Conseil d'État, sur la base de l'article 14, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, les actes juridiques unilatéraux accomplis par les autorités administratives qui sont de nature à faire grief par eux-mêmes. L'acte dont le Conseil d'État peut connaître est celui qui modifie l'ordonnancement juridique. Cet acte doit être signé par son auteur, la signature étant un élément dont dépend son existence.

L'article 8 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté' dispose en son alinéa 1^{er} :

« Pour les membres du personnel de niveau 2+, 2, 3 et 4 y compris le chef contrôleur et son équipe, la sanction est prononcée par le fonctionnaire dirigeant et, en son absence, par le fonctionnaire dirigeant adjoint »

En l'espèce, l'annotation apposée le 6 février 2020 au bas de l'avis de la chambre de recours est le fait du directeur général de la partie adverse, ainsi que le confirme l'attestation qu'elle a jointe en annexe de son dernier mémoire. Cette annotation se présente comme une prise de position ferme et définitive de cet organe

sur le choix de la sanction à infliger au requérant, ce qui permet de considérer que le directeur général a, au préalable, fait sienne la motivation de la proposition de sanction quant aux manquements retenus contre le requérant, et ce qui justifie aussi, dans une certaine mesure et ainsi qu'il sera exposé lors de l'examen du second moyen, que des mesures d'ordre organisationnel puissent être adoptées en conséquence. Il reste que l'élaboration d'un acte est un processus plus ou moins complexe, dans lequel plusieurs phases peuvent se succéder, telles celles de préparation, d'orientation et de mise en forme, de sorte que ce n'est qu'au terme de cette troisième phase que l'acte est complètement défini tant dans le fond que dans la forme, qu'il peut être présenté à la signature de son auteur et être ensuite soumis à la publicité requise. Ladite annotation s'inscrit, dès lors, dans ce processus dont l'acte attaqué, signé par le directeur général, constitue l'ultime étape, seule susceptible de faire grief au requérant. L'annotation en tant que telle n'est, en revanche, pas un acte susceptible de recours au Conseil d'État.

Il s'ensuit que la demande d'extension de l'objet du recours est irrecevable et qu'il n'y a, dès lors, pas lieu d'examiner le moyen nouveau qui se fonde sur le postulat que l'annotation du 6 février 2020 constitue un acte attaquant au sens de l'article 14, § 1^{er}, précité.

V. Premier moyen

V.1. Thèse du requérant

Un premier moyen est pris « de la violation de : - la Convention européenne des droits de l'homme, notamment son article 6 (droits de la défense et présomption d'innocence); - la Constitution, notamment ses articles 10, 11 et 33; - la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment ses articles 2 et 3; - l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, agence régionale pour la propreté, notamment ses articles 11 à 20 (chambre des recours); - des principes généraux du droit, notamment les principes d'égalité, de non-discrimination et de proportionnalité, le principe de loyauté, de minutie, d'impartialité, du respect des droits de la défense et d'*audi alteram partem*, de légitime confiance, le respect de la ligne de conduite de l'autorité, de la motivation au fond et en la forme, de la présomption d'innocence, de l'effet utile des demandes d'avis, le principe d'impartialité de l'autorité disciplinaire et son obligation d'instruire à charge et à décharge; de l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs ».

En une première branche, le requérant soutient que la chambre de recours a présumé établis tous les faits litigieux en violation de sa présomption d'innocence, de ses droits de la défense, du principe qui impose à l'administration de motiver au fond et en la forme ses décisions et du devoir de minutie. Il considère que l'acte attaqué qui se base sur cet avis et précise en partager les conclusions, s'agissant de la gravité des faits reprochés, viole les mêmes dispositions légales puisqu'il fait sien un préjugé et non pas un avis éclairé et motivé. Il ajoute qu'un tel avis est dépourvu de tout effet utile et n'était dès lors pas à même d'éclairer efficacement l'autorité disciplinaire qui ne pouvait, en conséquence, pas adéquatement motiver sa décision ni fonder sa sanction. Il en déduit une violation des articles 11 à 20 de l'arrêté du Gouvernement du 29 octobre 2011, l'article 20 prévoyant que la chambre de recours fait connaître son avis à l'autorité qui prononce la sanction. Il fait encore valoir que, sans qu'il ait été préalablement réentendu, l'acte attaqué « va bien plus loin que ne l'a fait la chambre de recours puisqu'elle se livre à des considérations sur l'affaire sans disposer des informations nécessaires ». Il en déduit une violation du devoir d'impartialité et de minutie, de la présomption d'innocence, des droits de la défense, du principe *audi alteram partem* et de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme.

En une seconde branche, il conteste la matérialité de chacun des trois griefs pour lesquels il a été sanctionné. Sur le premier grief relatif au fait d'avoir trompé ses collègues, son employeur et l'assureur Ethias, il conteste les trois éléments invoqués à l'appui de celui-ci, dont le premier qui tient à la circonstance qu'il aurait donné l'instruction à ses collègues K. M. et E. O. de rédiger un faux constat après l'accident. Il fait valoir, à cet égard, qu'ils l'ont appelé après l'accident et ont décidé de se substituer l'un à l'autre pour réaliser le faux constat, ce qui selon lui est confirmé par l'audition du 24 octobre 2019 d'E. O. Il précise que la rédaction d'un faux constat est une infraction qui ne peut pas être couverte par un supérieur hiérarchique. Il affirme avoir « répondu probablement trop rapidement qu'il ne s'y opposait pas » mais qu'il ne s'agissait ni d'une autorisation, ni d'une instruction. Il ajoute que ses collègues n'ont pas été poursuivis par la partie adverse qui n'a pas non plus déposé de plainte à leur encontre. Il ne comprend, dès lors, pas ce que la partie adverse lui reproche dans la mesure où il n'est, ni l'initiateur, ni la personne qui a eu l'idée de la rédaction de cette infraction, il n'était pas sur place pour l'empêcher et n'avait aucun avantage à en tirer. Il soutient que si la partie adverse estimait que la rédaction de ce faux constat la décredibilisait auprès de l'assureur et était inacceptable, elle devait, à tout le moins, poursuivre ses deux collègues. Il en déduit une contradiction entre les motifs. Il ajoute que la partie adverse a violé sa ligne de conduite par rapport à son comportement avec ses deux autres agents et a

manqué à son devoir de diligence et à son obligation de ne statuer que sur des faits établis et à ne se prononcer au disciplinaire que sur des faits qu'elle estime effectivement fautifs. Il fait ensuite valoir, à propos du deuxième élément au fondement du premier grief, qu'au cours de son audition du 4 novembre 2019, le brigadier H. D. n'a pas avoué avoir été directement mis au courant de la situation probablement pour ne pas encourir lui-même de sanction disciplinaire. Il en déduit que le doute est permis et que sa déclaration laisse la porte ouverte à une telle interprétation. Il en conclut que le fait reproché n'est pas établi avec la certitude exigée en matière disciplinaire, et en déduit une violation des droits de la défense, de la présomption d'innocence, de l'obligation de motivation au fond et en la forme des actes administratifs et de la loi du 29 juillet 1991 ☐relative à la motivation formelle des actes administratifs☐. Il soutient, par ailleurs, que ce document a été complété à la fin de la journée du 9 octobre 2019 par le brigadier H. D. en connaissance de cause. Il relève, enfin, à propos du troisième élément au fondement du premier grief, qu'il n'était lui-même animé d'aucune intention frauduleuse en signant ce document dont il savait qu'il était erroné. Il ajoute qu'en toute hypothèse, ledit formulaire indiquait expressément qu'il ne pouvait pas être utilisé dans une procédure disciplinaire, de sorte qu'il n'avait pas à se trouver au dossier disciplinaire, ni ne pouvait servir à fonder un grief à son encontre, et que la partie adverse a dès lors manqué de loyauté, trompé sa légitime confiance et méconnu sa ligne de conduite, consistant à ne pas utiliser ce document dans une procédure disciplinaire. Quant à la justification selon laquelle ce document pouvait être utilisé, en dépit de ladite mention, à l'encontre d'une personne autre que le conducteur du véhicule accidenté et donc lui-même, étant tiers à cet accident, elle ne correspond, selon lui, pas à ce qui est indiqué sur ledit document qui constitue, à tout le moins, une ligne de conduite ou une circulaire de l'autorité. Il estime, en outre, ne pas être un tiers dès lors qu'il a signé le document et a été impliqué dans l'accident, ce que lui reproche l'autorité. Il en conclut qu'en toute hypothèse, ce document doit être écarté du dossier et que la motivation de l'acte attaqué qui se fonde sur lui est illégale. Il ajoute qu'il n'a pas trompé ses collègues ni son employeur puisqu'il est démontré que, le 15 octobre 2020, de sa propre initiative, il s'est entretenu des faits avec le premier surveillant, E. J., et que, des courriels échangés entre ce dernier et N. L. le 15 octobre 2019, il ressort que la motivation de l'acte attaqué est erronée et viole la loi du 29 juillet 1991, en ce qu'il indique que sa déclaration n'aurait pas été spontanée. Il soutient encore n'avoir pas trompé l'assureur au motif qu'il n'a fait personnellement aucune déclaration à Ethias. Il répète que le document susvisé indique qu'il ne sera pas utilisé par l'assureur. Il estime que le seul document qui aurait pu tromper Ethias est le formulaire d'accident, rempli en l'occurrence par le seul K. M. Il en déduit que l'acte attaqué ne repose pas sur des motifs exacts. Sur le deuxième grief qui consiste dans le fait d'avoir manqué de transparence avec sa

hiérarchie, il le conteste puisqu'il réitère qu'il a rapidement informé le premier surveillant, E. J., du constat erroné rédigé par K. M., puis au service interne d'assurance de la partie adverse. Il ajoute n'avoir pas nié que, dans la précipitation et soumis au stress de la journée du 9 octobre 2019, il a accepté l'idée formulée par K. M. et E. O. de remplacer les noms de l'un par l'autre dans le constat. Il soutient que le reproche n'est pas établi parce que l'erreur a été corrigée rapidement et, s'il a initialement commis une erreur au téléphone le 9 octobre 2019, il n'a pas manqué de transparence avec sa hiérarchie en l'ayant tenue informée de ce qui s'est passé par la suite. Sur le troisième grief qui consiste dans le fait d'avoir utilisé son pouvoir hiérarchique sur les agents pour les intimider, il conteste le motif de l'acte attaqué selon lequel : « Il résulte de la déclaration du 15 octobre 2019 de [K. M.] que vous avez en réalité manifesté votre mécontentement quant au fait qu'il avait parlé de l'incident à la formatrice. [E. O.] considérait l'incident comme clos et ce n'est donc pas pour répondre à ses inquiétudes que vous l'avez convoqué. Les déclarations des deux agents sont convergentes à cet égard ». Il estime que ce n'est pas ce qui ressort du dossier. Il souligne que, selon l'audition de K. M. du 14 octobre 2019, c'est ce dernier qui lui a parlé d'initiative des faits, le lendemain de l'accident, et que lui-même a tenté de le rassurer et non de l'impressionner, mais que par après ce même agent a été voir L. V., l'encadrante d'insertion, contrairement à ce qu'indique l'acte litigieux. Il ajoute qu'il ne peut être déduit avec certitude du courriel de K. M. du 15 octobre 2019 à N. L., la coordinatrice de la cellule disciplinaire, qu'il aurait subi des pressions de sa part « semble-t-il le 15 octobre 2019 », même si, selon lui, K. M. l'évoque effectivement. Il s'étonne que, confronté à de nouveaux faits si importants, l'autorité disciplinaire n'a pas jugé utile de le réentendre. Il fait valoir que, lors de sa deuxième audition du 24 octobre 2019, en dehors de ce qui, selon lui, « ressemble fort à des conjectures posées par l'agent lui-même » en fin d'interview, K. M. n'a pas évoqué cette réunion du 15 octobre 2019, et il s'étonne que l'autorité n'a pas posé de question à ce sujet. Il estime qu'il est incohérent qu'à cette même date du 15 octobre 2019, il ait, lui-même, à la fois informé son supérieur de ce qui s'était véritablement passé et interdit à K. M. de le révéler, que ces incohérences et lacunes du dossier suffisent à démontrer une absence de motif dans l'acte attaqué, un manquement au devoir de minutie de l'autorité, une violation des droits de la défense et de la présomption d'innocence et une violation de la loi du 29 juillet 1991 précitée. Il ajoute qu'E. O. qui mentionne « cette fameuse réunion du 15 octobre 2019, à la demande de l'autorité », n'évoque pas de pression qu'il aurait exercée, ni de « mécontentement quant à l'ébruitement de l'affaire » et que ce n'est qu'au cours de sa seconde audition que cet agent a indiqué que, lors de ladite réunion du 15 octobre 2019, il l'avait entendu « dire que [K. M.] n'avait pas besoin de crier sur tous les toits l'arrangement ». Il observe que ce témoin a indiqué qu'il serait venu le trouver par la suite à deux reprises pour l'inciter à donner une fausse version des

faits, ce qui est à ses yeux incompréhensible puisqu'il avait lui-même expliqué la situation à son supérieur hiérarchique le 15 octobre 2019. Il en conclut que ces déclarations évolutives des deux agents sont à prendre avec un maximum de précaution puisque ce sont eux, au départ, qui ont eu l'idée de l'intervention et du faux constat et qu'ils craignaient pour leur poste, comme ils l'ont répété à chaque fois. Il conteste également que leurs demandes de transfert lui soient imputables dès lors qu'E. O. motive sa demande en indiquant vouloir se rapprocher ainsi de son domicile et que K. M. a demandé à être transféré dans des secteurs où il est également surveillant. Il en conclut que tous ces éléments démontrent le défaut de motivation de l'acte attaqué et illustrent le défaut d'impartialité de l'autorité dans l'examen des faits, retenant systématiquement une faute dans son chef sans chercher à s'assurer que les témoignages des deux agents, pourtant lourdement fautifs, sont bien sincères et reflètent la réalité de sorte que l'instruction n'a pas été réalisée à décharge. De ce qui précède, il déduit enfin qu'il n'a pas porté atteinte à la dignité de sa fonction de surveillant vu que les faits reprochés ne sont pas établis. Il estime que l'acte attaqué se fonde sur l'ensemble des faits qui lui sont reprochés de sorte que si un seul de ceux-ci n'est pas établi ou ne constitue pas une transgression disciplinaire, l'acte attaqué doit être annulé. Il ajoute que la sanction litigieuse qui lui fait perdre deux rangs est disproportionnée. Il expose être confronté, comme de nombreux agents de la partie adverse, à un stress important dû notamment à un manque de personnel et à des exigences de productivité trop importantes pour éviter les erreurs. Il affirme que cette situation explique qu'au moment de l'accident, il ne se soit pas formellement opposé à la proposition de ses chauffeurs d'intervertir les personnes dans le constat et, donc, de pouvoir continuer la collecte sans encombre et sans grande perte de temps, comme cela ressort de ses déclarations lors de son audition disciplinaire ou encore dans son rapport du 30 octobre 2019. Il souligne avoir appelé le service assurance par la suite et expliqué la situation. Il soutient qu'en voulant bien faire et assumer ses responsabilités, il ne s'est pas opposé à la proposition de ses agents. Il considère dès lors qu'il n'a pas porté atteinte à la dignité de sa fonction, d'autant qu'il a fait en sorte de corriger rapidement la situation en dénonçant son erreur à sa hiérarchie.

Dans son mémoire en réplique, sur la première branche, il répète que la chambre de recours n'a pas vérifié que les faits reprochés étaient établis ni qu'ils étaient constitutifs de transgressions disciplinaires. Il maintient qu'aucune de ses deux auditions ne permettait d'éclairer à suffisance l'autorité disciplinaire au motif que la première s'est tenue devant des personnes qui n'étaient pas investies du pouvoir de le sanctionner alors qu'il a déjà été jugé que le principe général des droits de défense requiert que l'agent, le cas échéant assisté du conseil de son choix, soit entendu par l'autorité appelée à se prononcer en matière disciplinaire et que la

seconde s'est tenue devant la chambre de recours qui s'est limitée à l'examen de la sanction.

Sur la seconde branche, concernant le premier grief et le premier élément,

il fait valoir qu'E. O. a, lors de son audition du 17 octobre 2019, expliqué que K. M. avait proposé de compléter le constat à sa place pour dépanner. Il en déduit que cela établit qu'il ne s'agissait pas d'une instruction de sa part. Il expose qu'au cours de son audition du 24 octobre 2019, E. O. a également affirmé qu'il s'agissait d'une proposition de sa part et qu'avant de faire quoi que ce soit, ils ont appelé le requérant qui a donné son autorisation de procéder de la sorte. Il considère que ces déclarations sont contradictoires et doivent être appréciées avec précaution parce qu'E. O. craignait pour son emploi et tentait d'éviter une sanction. Il ajoute qu'avoir dit à K. M. qu'aucun brigadier ne viendrait sur place ne signifiait pas qu'il s'agissait d'une instruction de rédiger un faux constat. Il répète qu'il n'avait aucun avantage à tirer de la rédaction de ce faux constat et qu'il n'en était pas l'initiateur. Il expose que ce n'est pas parce qu'il est le supérieur de K. M. qu'il est responsable de la décision illégale de cet agent. Il soutient que la partie adverse n'établit pas qu'il a donné instruction de rédiger un faux constat mais qu'il est par contre établi qu'il n'est ni à l'origine de l'idée de le faire ni l'auteur. Il estime que ses collègues K. M. et E. O. sont trop impliqués pour faire reposer le dossier sur leurs déclarations, au demeurant évolutives. S'agissant de l'assureur Ethias, il estime que les motifs et le dispositif de la décision de ne pas poursuivre ses deux collègues sont contradictoires. Il ajoute que le seul document qui aurait pu éventuellement tromper Ethias est le constat d'accident rempli par K. M. Concernant le deuxième élément, il s'étonne que, lors de son audition intervenue le 4 novembre 2019, le brigadier H.D. puisse hésiter sur la question de savoir si les agents lui ont parlé de l'intervention de papiers à la suite d'un accident. Il relève que sa réponse témoigne d'un malaise de répondre à une telle question de l'autorité, ajoutant que les personnes qui l'entourent tentent de sauver leur poste et d'éviter une sanction à leur encontre en se dédouanant de toute faute et en le chargeant lui-même. Il estime que cette technique a bien fonctionné puisqu'il est le seul à être poursuivi. Concernant le troisième élément, il conteste la thèse de la partie adverse selon qui la mention litigieuse du formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'accident (« Ce document ne sera pas utilisé par l'Assureur, ni ne sera utilisé dans le cadre d'une procédure disciplinaire »), ne serait valable que pour les personnes déclarant l'accident. Il souligne que la mention précise que c'est « ce document » et non une partie de celui-ci, qui ne peut être utilisé dans un cadre disciplinaire. Sur le deuxième grief, il conteste que le premier surveillant E. J. lui ait ordonné de témoigner et affirme être venu de sa propre initiative expliquer à ce dernier ce qui s'était passé lors de

l'accident. Il fait valoir que, dans le courriel du 16 octobre 2019, E. J. a été mis au courant par lui et non par N. L. Il ajoute que le mémoire en réponse, reprenant une chronologie de certains faits est sans pertinence et ne rencontre pas le motif avancé dans l'acte à son encontre. Sur le troisième grief, il soutient encore n'avoir jamais évoqué un « complot » mais que ses collègues avaient intérêt à le charger pour éviter que l'autorité leur reproche leur comportement. Il estime que ce sont K. M. et E. O. qui sont responsables de la mauvaise ambiance dont ils se plaignent en étant les initiateurs du faux constat litigieux, et rappelle les raisons invoquées par ces agents pour solliciter leur transfert, raisons qui montrent qu'ils sont étrangers à de prétendues pressions qu'on lui reproche d'avoir exercées sur eux. Enfin, sur l'atteinte à la dignité de sa fonction de surveillant, il réitère que plusieurs faits lui sont reprochés mais que c'est la conjonction de chacun d'eux qui fait qu'une action finale et unique a été appliquée, de sorte que, si le Conseil d'État considère que l'un d'eux n'est pas établi, la sanction dans son ensemble serait illégale et devrait être réappréciée par l'autorité.

Dans son dernier mémoire, sur la première branche, il conteste l'analyse de l'auditeur rapporteur, en soulignant que le procès-verbal de la réunion de la chambre de recours du 27 janvier 2020 n'examine pas la question de sa culpabilité ni du caractère de sanction disciplinaire de l'autorisation donnée, seule la conclusion de ce procès-verbal faisant état du caractère « fautif » de son comportement, sans préciser quel comportement doit lui être reproché. Il ajoute que s'il s'agit de celui qui lui est imputé dans la proposition de sanction, plusieurs de ces faits ne sont pas établis, comme l'indiquerait l'auditeur rapporteur lui-même.

Sur la seconde branche, il insiste sur le fait qu'« aucun élément de la décision ne permet de conclure que ce n'est pas la réunion de tous [l]es faits [repris dans ladite proposition de sanction] qui fonde la sanction, de telle sorte que [...] si l'un d'eux n'est pas établi, la sanction devrait faire l'objet d'une nouvelle appréciation de l'autorité, qui pourrait statuer différemment ». Concernant le troisième élément du premier grief, il rappelle les indications du document litigieux, en soulignant qu'il est, à ses yeux, impossible de comprendre pourquoi et comment ce document pourrait finalement être utilisé dans une procédure disciplinaire et, en particulier, « pour fonder une tromperie de l'assureur, des buts que précisément, sont exclus formellement par le document lui-même ». Il ajoute qu'aucune tromperie de l'assureur ne peut être constatée dans le dossier puisqu'il n'a pas interagi avec lui et que le document en cause ne peut lui être communiqué. Il conteste encore l'analyse de l'auditeur rapporteur à propos d'une éventuelle discrimination, faisant observer que le moyen est bien pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution et qu'« il n'est pas contesté non plus, semble-t-il, que cette différence de traitement est

dénoncée, ne serait-ce qu'indirectement, par la requête, puisque [l'auditeur rapporteur] semble identifier cette différence de traitement ». Il estime que les actes de procédure au Conseil d'État statuant en annulation, à la différence des recours en cassation, doivent faire l'objet d'une lecture bienveillante.

V.2. *Appréciation*

V.2.1. *Irrecevabilité partielle du moyen*

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État, la requête contient « un exposé [...] des moyens ». La Cour européenne des droits de l'homme considère que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'interpréter la législation interne, en particulier en ce qui concerne les règles procédurales, et que les intéressés « doivent normalement s'attendre à ce que ces règles soient appliquées » (voir entre autres: CEDH, 17 juillet 2018, *Vermeulen c. Belgique*, req. n° 5475/06, § 44; 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, req. n° 18880/15, § 39; 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, req. n° 32610/07, §32), notamment lorsque la recevabilité d'un recours dépend d'une « jurisprudence interne fournie » (CEDH, 15 septembre 2016, *Trevisanato*, précité, § 43). Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen, au sens de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, précité, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui implique que le moyen expose non seulement la règle de droit dont la violation est invoquée mais aussi, de façon claire et sans ambiguïté, la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte. L'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine. Lorsque la requête en annulation n'individualise aucune règle ou principe général de droit et n'indique pas comment ils auraient été violés, elle est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à la requête en vue de pallier les carences de celle-ci.

En l'espèce, si, comme le revendique le requérant, il convient de ne pas faire preuve d'un formalisme excessif, force est de constater que le premier moyen n'expose nullement, même « indirectement », dans quelle mesure les articles 10, 11 et 33 de la Constitution et le principe d'égalité et de non-discrimination auraient été

violés par l'acte attaqué. De telles irrégularités ne peuvent pas davantage se déduire de manière implicite mais certaine des indications de sa requête, dès lors qu'il a systématiquement veillé à indiquer les normes qui seraient, selon lui, méconnues au terme de chaque développement, ce sans avoir mentionné, ni même évoqué, un quelconque problème de discrimination. Le même constat s'impose, en ce qui concerne les articles 11 à 19 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté', le requérant ne donnant pas non plus d'indication quant à la manière dont ces dispositions auraient été méconnues, au contraire de l'article 20 du même arrêté qui y est spécifiquement visé.

Par ailleurs, le moyen doit être déclaré irrecevable en ce qu'il est pris de la violation du principe général *audi alteram partem* qui n'est pas applicable dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Il en va de même de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui, selon une jurisprudence constante, n'est pas applicable dans le domaine de la fonction publique, seuls les principes qui le sous-tendent pouvant l'être au titre de principes généraux du droit.

V.2.2. Première branche

En tant que le requérant soutient que l'absence de motif et de motivation de l'avis de la chambre de recours sur le caractère infractionnel de son comportement, le priverait d'effet utile, il convient de relever d'emblée que l'article 20 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté' prévoit ce qui suit :

« Après examen, dans les trente jours suivant la date à laquelle elle a été saisie, la chambre envoie le dossier complet à l'autorité qui prononce la sanction et lui fait connaître ainsi qu'au requérant son avis ».

Il en résulte que la chambre de recours dispose d'un délai de trente jours à compter de la date à laquelle elle est saisie pour transmettre son avis et le dossier complet à l'autorité chargée de prononcer la sanction disciplinaire, ainsi qu'à l'agent concerné. Comme le souligne la partie adverse, cette disposition ne prévoit, toutefois, pas que ledit avis doit être motivé. Le requérant n'en invoque pas d'autres qui énonceraient une telle exigence, tandis que la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' ne s'applique qu'aux actes

administratifs, portée que ne revêt pas un avis tel que celui visé à l'article 20 précité. Il s'ensuit que le moyen manque en droit en ce qu'il invoque le défaut de motivation de l'avis de la chambre de recours.

Il apparaît, en outre, que cet avis expose, dans un premier point intitulé « Les faits », que le requérant a « donné son accord et le faux constat d'accident a été rédigé », que « fin de journée, [il] a signé le formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident, en connaissance de cause, alors que ce document contenait les fausses indications » et qu'« il aurait également fait pression sur les deux agents précités afin de minimiser les faits ». Si, dans un deuxième point intitulé « La défense », ce même avis précise notamment que le requérant conteste avoir donné une instruction et estime avoir « juste donné son autorisation », que le document susvisé « ne peut pas être utilisé dans la procédure disciplinaire » et qu'« il n'est pas prouvé que [E. O.] et [M. K.] aient subi des pressions », il conclut, dans un quatrième point intitulé « Conclusion et avis » qu'« à l'unanimité, la chambre de recours estime que le comportement de Monsieur Vincent VANDEN BRANDE est fautif et qu'une sanction doit être prononcée », la suite de ce point, comme le troisième point intitulé « Commentaires et avis », étant consacrés à la discussion sur la sanction à lui infliger. Dès lors, s'il est vrai que l'avis est assez laconique en ce qui concerne les faits disciplinaires retenus contre le requérant, il reste que cette question a bien été examinée par la chambre de recours et qu'en jugeant son comportement fautif, il n'apparaît pas, et le requérant ne le démontre pas, que la chambre de recours aurait préjugé de la matérialité des faits litigieux, en privant de la sorte son avis de tout effet utile. Il en va d'autant plus ainsi qu'elle l'a rendu en tenant compte des antécédents du dossier disciplinaire, dont la proposition de sanction qui rencontrait déjà très largement les arguments susmentionnés du requérant et dont les principaux éléments ont dû être rappelés par le directeur des ressources humaines, soit l'auteur de cette proposition de sanction, à l'entame de la séance. Sur cette base, la chambre de recours a pu en déduire que son comportement était fautif, en tenant pour établis les griefs dirigés contre lui et résumés dans le point intitulé « Les faits », le requérant n'ayant, selon les termes du point « La défense », invoqué aucun élément déterminant ou nouveau par rapport à ceux mentionnés dans la proposition de sanction. N'étant tenue à aucune obligation de motivation de son avis, elle n'avait, pour le surplus, pas à se justifier davantage sur ce point. Il s'ensuit que le requérant ne peut soutenir que la chambre de recours aurait manqué à son devoir de minutie et porté atteinte à sa présomption d'innocence et au respect de ses droits de la défense. Il se contente, au demeurant, de déduire de telles irrégularités du seul postulat qu'elle aurait préjugé de la matérialité des faits litigieux, lequel s'avère erroné pour les motifs exposés ci-avant.

Par ailleurs, que la partie adverse soit, par après, repartie de la proposition de sanction, en y développant des considérations relatives à la matérialité des faits, ne peut assurément pas entacher l'acte attaqué d'illégalité. Le requérant ne soutient, ni ne démontre, que l'avis de la chambre de recours serait un avis conforme, de telle sorte qu'elle pouvait s'en écarter, sans qu'il ne puisse lui être fait grief d'avoir étayé de la sorte sa décision, ni qu'elle ne doive réentendre le requérant, en sus de l'audition disciplinaire qui a eu lieu de manière régulière, préalablement à l'établissement de cette proposition de sanction. Le requérant ne peut, en outre et en tout état de cause, pas reprocher à l'acte attaqué de préciser qu'« après analyse de cet avis, des pièces de [son] dossier, et de [ses] moyens de défense, [le directeur général] partage l'avis de la chambre de recours en ce qui concerne la gravité des faits reprochés [...] », dès lors que ce qui semble être une motivation par référence sur ce point n'en est pas une, la suite de la décision attaquée exposant dans le détail en quoi les griefs retenus à charge du requérant doivent être considérés comme établis. Il s'ensuit que, pas plus que pour l'avis de la chambre de recours, le requérant ne démontre en quoi la partie adverse aurait violé son devoir d'impartialité et de minutie, ou porté atteinte à sa présomption d'innocence et ses droits de la défense.

La première branche du moyen n'est pas fondée.

V.2.3. *Seconde branche*

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

répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée. L'erreur manifeste d'appréciation est, par ailleurs, celle qu'aucune autre autorité normalement prudente et diligente, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait commise.

En l'espèce, le premier grief reproché au requérant consiste dans le fait d'avoir trompé ses collègues, son employeur et Ethias.

Sur le premier élément qui tient à la circonstance d'avoir donné « instruction à [E. O.] et [K. M.] de rédiger un faux constat après avoir été interpellé par ceux-ci suite à l'accident de roulage survenu le 9 octobre 2020 », le requérant relève, non sans raison, qu'il n'a pas formellement donné cette « instruction » à ses agents mais qu'il les a seulement autorisés à procéder de la sorte, l'idée provenant au départ de ces derniers et non du requérant lui-même. Néanmoins, dans les circonstances particulières de l'espèce, cette formulation quelque peu malheureuse ne peut traduire une représentation inexacte des faits dans le chef de la partie adverse, ni une erreur manifeste d'appréciation de sa part. Il faut, en effet, observer qu'à l'instar de la proposition de sanction et tout en utilisant çà et là le terme « instruction », l'acte attaqué relève également, entre autres, que le requérant a « laissé, en connaissance de cause, les agents de l'équipe rédiger une fausse déclaration d'accident et, par la suite, le formulaire relatif au recueil des informations sur le terrain de l'incident », ou que « la signature d'un constat d'accident, par une personne autre que le véritable conducteur, peut avoir été approuvée dans un moment de stress ». Dans l'acte attaqué, une précision a, en outre, été ajoutée en ce sens que, dans la phrase « En conséquence, non seulement vous avez donné instruction à des agents de rédiger un faux en écriture [...] », les termes « autorisé et » ont été spécialement insérés avant le mot « donné ». Cette modification tend manifestement à répondre à l'argument du requérant qui, devant la chambre de recours, avait soulevé cette critique mais, en outre, elle confirme, d'une part, que l'auteur de l'acte attaqué est bien conscient qu'il n'a formellement délivré qu'une autorisation à ses agents, tout en exprimant, d'autre part, que les termes « autorisation » et « instruction » revêtent à ses yeux une même réalité. Cette interprétation n'est pas manifestement déraisonnable dans la mesure où il est permis de considérer que, dès le moment où un supérieur hiérarchique donne son « autorisation » sur une certaine manière d'agir, l'agent concerné n'a en principe d'autre choix que de s'y conformer, ce qui permet de l'assimiler, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, à une consigne ou à une instruction. Il en va d'autant plus ainsi en l'espèce que K. M. a bien insisté, notamment lors de sa

première audition du 14 octobre 2019, sur le fait qu'il n'avait accepté de signer le constat d'accident à la place du chauffeur E. O. que « sous réserve de l'acceptation de [s]on surveillant » et qu'il lui avait demandé « à plusieurs reprises » s'il ne risquait rien au plan disciplinaire, ce à quoi ce dernier lui a chaque fois répondu par la négative. La proposition de sanction disciplinaire du 4 décembre 2019 en a même déduit que le requérant « reconnaiss[ait] : - avoir donné l'instruction à [E. O.] et [K. M.] de rédiger un faux constat après avoir été interpellé par ceux-ci suite à l'accident de roulage survenu le 9 octobre 2019 », ce qu'il n'a contesté que par après, devant la chambre de recours. Partant et au vu de l'ensemble de ces éléments, l'acte attaqué n'est pas entaché d'irrégularité en retenant que le requérant a donné l'instruction de rédiger un faux constat d'accident à ses agents E. O. et K. M. Le requérant ne peut, par ailleurs, soutenir qu'il n'en aurait tiré aucun avantage, qu'il n'était pas présent sur les lieux de l'accident ou que les deux autres agents n'ont pas été poursuivis disciplinairement pour ce faux constat. L'acte attaqué relève, à ce propos, que ces « instructions » étaient « manifestement contraires au bon fonctionnement du service, voire illégales » et que l'attitude du requérant démontre qu'il « ne répond[...] pas aux compétences requises dans [sa] fonction de surveillant », sans qu'il ne soit nécessaire d'établir qu'il en aurait retiré un avantage, ni qu'il aurait dû être présent sur les lieux. De même, le requérant est malvenu de reprocher à la partie adverse de ne pas avoir poursuivi disciplinairement E. O. et K. M. dès lors que, comme il a été relevé ci-avant, ils ne l'ont fait qu'à la condition qu'il les y autorise et qu'il leur garantisse leur impunité. Le requérant ne démontre, en tout état de cause, pas en quoi cette position serait de nature à vicier la motivation de l'acte attaqué. Il s'ensuit que le requérant ne démontre pas que ce premier élément serait retenu irrégulièrement contre lui.

Sur les deuxième et troisième éléments qui ont trait aux modalités d'élaboration de la pièce 6a du dossier administratif, il convient d'observer d'emblée que l'indication selon laquelle « ce document ne sera pas utilisé par l'Assureur, ni ne sera utilisé dans le cadre d'une procédure disciplinaire » ne figure qu'au terme de sa première partie intitulée « 1^{ère} partie : Recueil des informations sur le terrain de l'incident (à compléter par le brigadier) ». Elle ne figure, en revanche, pas à la fin des deux autres parties du document qui comportent pourtant des indications analogues, dont la « 2^{ème} partie : Analyse des causes de l'incident (à compléter par le surveillant) » qui est la seule que le requérant a signée, en cette qualité. Il ne peut donc pas se prévaloir du bénéfice de cette mention dans de telles circonstances. En outre et en tout état de cause, cette phrase se complète des termes suivants sous la première partie :

- « [Ce document] a pour but de :
- répondre à une obligation légale;

- analyser les différents incidents;
- permettre à chaque niveau de la ligne hiérarchique de mieux identifier les causes et les solutions adéquates pour éviter que les incidents ne se reproduisent dans le futur;
- expliquer aux services supports les raisons des demandes d'adaptation ».

Ce même document renvoie également à l'article I.2-11 du Code du bien-être au travail qui dispose :

« Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
A cet effet, leur mission comporte notamment les tâches suivantes :
[...]
2° examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents;
[...] ».

Il se confirme, à la lecture de cette disposition et des objectifs susvisés qui s'en inspirent manifestement, qu'un tel document est à usage interne et qu'il s'inscrit dans une logique d'amélioration du bien-être des travailleurs, ce qui est nécessairement incompatible avec de fausses déclarations de la part des agents. Partant, si ce formulaire ne peut être utilisé dans un cadre disciplinaire à l'encontre d'un agent parce qu'il serait impliqué dans un accident de roulage, les faits qui y sont relatés n'en doivent pas moins être exacts et conformes à la réalité, de sorte que le requérant ne peut en tout état de cause pas instrumentaliser cette mention pour s'exonérer du faux qu'il a pu commettre ou laisser commettre.

Quant au fait de ne pas avoir informé le brigadier H. D. de l'identité exacte du chauffeur impliqué dans l'accident de roulage, le requérant le conteste en cherchant à opposer sa parole à celle de cet agent. Comme le relève cependant la partie adverse, celui-ci a uniquement indiqué qu'il ne se souvenait plus si E. O. lui avait dit « qu'il avait oublié son permis de conduire et que [K. M.] avait dû lui passer le sien ». Par contre, il s'est montré tout à fait clair en répondant « Non, j'en suis sûr » à la question de savoir si le requérant lui avait fait part de l'autorisation qu'il avait donnée à ce dernier « pour qu'il complète le constat d'accident alors qu'il n'était pas le conducteur du véhicule ». Ce témoignage n'est pas de nature à contredire le reproche qui est adressé au requérant, ce d'autant que ce dernier n'a émis aucune remarque dans l'espace dédié à cet effet, en signant le volet du document qui lui était réservé. Pour le surplus, il ne peut arguer du prétendu « malaise » dont le brigadier H. D. aurait fait preuve pour répondre à l'autorité, sans avancer d'autres éléments pour étayer son propos. Il n'apparaît dès lors pas, et le requérant ne le démontre pas, que le grief selon lequel il n'a pas avisé cet agent en temps utile des inexactitudes contenues dans le document litigieux, ne serait pas établi.

Le même constat s'impose, par ailleurs, en ce qui concerne le fait d'avoir lui-même signé ce document, tout en sachant qu'il comportait de fausses indications. Le requérant ne conteste pas la matérialité de ce reproche mais se prévaut uniquement de la circonstance qu'il n'aurait pas été animé d'une intention frauduleuse en agissant de la sorte. La preuve d'une telle intention n'est, toutefois, pas requise pour qu'un grief disciplinaire puisse être retenu à charge d'un agent. En outre et surtout, le requérant ne peut invoquer pareil argument, lorsqu'il lui est précisément fait grief d'« avoir trompé ses collègues, son employeur et l'assureur Ethias » par ses différents agissements. L'examen qui précède en témoigne tant pour le brigadier H. D. que pour la compagnie d'assurance, le requérant ne pouvant raisonnablement soutenir que cette dernière n'aurait pas été induite en erreur par le faux constat d'accident que ses agents ont rédigé avec son autorisation. La volonté de tromper ses collègues et son employeur ressort également de l'examen des deux autres griefs retenus contre lui. Les critiques liées au premier grief ne sont donc pas fondées.

Le deuxième grief a trait au manque de transparence du requérant à l'égard de sa hiérarchie.

Il le conteste en estimant avoir informé, de sa propre initiative et rapidement, son supérieur hiérarchique et le service assurance, du faux constat d'accident signé par K. M. Il s'impose, toutefois, d'observer que l'accident a eu lieu le 9 octobre 2019 et que ce n'est que le 15 octobre suivant, au plus tôt, qu'il a pris contact avec E. J. et le service assurance de la partie adverse pour signaler ce qui s'est passé. La partie adverse a pu y voir une déclaration « tardive », sans commettre une erreur manifeste d'appréciation. De même, le requérant ne conteste pas que ce n'est qu'à la demande de ce supérieur hiérarchique, le premier surveillant E. J., qu'il a pris contact avec H. G. du service assurance à cet effet, ce qui, comme le relève l'acte attaqué, a aussi raisonnablement pu être perçu comme non « spontané ». Plus généralement, la partie adverse souligne à bon droit que l'enchaînement des événements entre les deux dates précitées a pu être interprété comme l'indication de ce que le requérant a cherché à cacher les faits litigieux à ses supérieurs hiérarchiques. Il ne peut contester, à cet égard, que la direction opérationnelle a été informée des faits dès le 14 octobre 2019, soit avant même qu'il ne prenne l'initiative de l'en aviser. Il est, en outre, irréfutable que ce n'est qu'une fois informé de l'enquête disciplinaire par E. O. et K. M. qu'il a, le 15 octobre 2019, à 11h05, pris contact avec L. V., l'encadrante d'insertion de ces agents, et, « vers 12h30 », appelé E. J. pour les informer l'un et l'autre de ce qui s'était passé. Enfin, il ressort de plusieurs témoignages concordants mentionnés ci-après qu'il aurait demandé à

ses agents de mentir sur le déroulement des faits, voire, selon le courriel de H. G. à N. L. du 4 novembre 2019, qu'il aurait lui-même fait de fausses déclarations en indiquant à cette personne, le 15 octobre 2019, « qu'il venait d'apprendre que ce n'est pas [K. M.] qui conduisait le jour d'accident mais que c'était un autre chauffeur et donc [que] le constat n'était pas exact », ce alors que l'accident avait eu lieu six jours plus tôt. Au vu de l'ensemble de ces éléments, c'est de manière suffisamment étayée que l'acte attaqué relève que le requérant a eu l'intention de « cacher » la vérité et qu'il a manqué de transparence vis-à-vis de sa hiérarchie. Le motif selon lequel « il est à noter que [E. J.] n'a pas été informé par [le requérant], mais par [N. L.], par courriel du 15 octobre 2019 » ne peut remettre en cause cette analyse, dès lors qu'il n'est pas déterminant ni n'empêche que ses déclarations se sont révélées tardives et non spontanées. Les critiques liées au deuxième grief ne sont pas fondées.

Le troisième grief reproché au requérant tient au fait d'avoir utilisé son propre pouvoir hiérarchique sur les agents ayant dénoncé les faits litigieux « pour les intimider ou, à tout le moins, les influencer et/ou tenter de minimiser les faits ».

L'acte attaqué expose ce qui suit, en réponse aux arguments invoqués par le requérant en cours de procédure administrative :

« En ce qui concerne le second point, je note que vous reconnaissez avoir convoqué [K. M.] et [E. O.], mais uniquement “pour savoir ce qu'il en était” (sic).

Il résulte de la déclaration du 15 octobre 2019 de [K. M.] que vous avez en réalité manifesté votre mécontentement quant au fait qu'il avait parlé de l'incident à la formatrice. [E. O.] considérait l'incident comme clos et ce n'est donc par pour répondre à ses inquiétudes que vous l'avez convoqué. Les déclarations des deux agents sont convergentes à cet égard.

Je note que [L. V.] déclare également avoir recueilli les inquiétudes des agents impliqués quant à votre attitude alors que, visiblement, vous tentiez de minimiser les faits ».

Le requérant ne démontre pas que ce grief et cette motivation seraient inexacts en fait, ni que des incohérences porteraient atteinte à leur crédibilité. Il relève lui-même que K. M., dans son courriel du 15 octobre 2019 à N. L., « évoque effectivement des pressions qu'il aurait subies par la suite de [s]a part » (requête, p. 10), faisant ainsi état du « mécontentement » du requérant à son égard. De même, si ce dernier constate que, lors de sa seconde audition du 24 octobre 2019, E. O. a indiqué qu'au cours de la discussion du 15 octobre 2019 avec K. M. et le requérant, il a entendu ce dernier « dire que [K. M.] n'avait pas besoin de crier sur tous les toits l'arrangement » (*ibidem*), le requérant cite également la déclaration que ce même agent a tenue lors de sa première audition, le 17 octobre 2019, selon laquelle il « a coupé la parole à [K. M.] et lui a dit “que lui n'avait jamais parlé avec lui, le jour des

faits” » (*ibidem*), ce qui corrobore le soupçon de mensonge mais aussi de tentative d’influence vis-à-vis de ces agents - dont les déclarations ne s’avèrent pas « évolutives ». Dans son courriel à N. L. du 22 octobre 2019, L. V. confirme par ailleurs que, selon les propos de K. M. et K. D. M., rencontrés le 17 octobre 2019 « vers 12 heures », le requérant « avait exigé de voir leurs auditions respectives » et « aurait demandé de mentir sur les vrais faits ». Elle y mentionne également leur « grande peur de répercussions » de sa part, le fait qu’ils étaient « très soucieux » et « pas très rassurés », et que : « En ce jour, 22/10/19, [K. M.] est venu jusqu’à [s]on bureau pour [lui] préciser que son surveillant a voulu détourner la situation en leur disant qu’il fallait dire qu’ils ont téléphoné après avoir rédigé le constat » et qu’il « leur aurait dit que vu qu’ils avaient refusé de lui montrer leurs auditions respectives, qu’il était plus que déçu d’eux » (*sic*). L’ensemble de ces témoignages concordent et confirment, dès lors, la pertinence de la motivation susvisée, tandis que le requérant ne peut se contenter de manifester son « étonnement » à leur endroit ni arguer du caractère « étrange » d’une situation, sans démontrer que la motivation de l’acte attaqué serait inexacte ou incohérente. Il n’a notamment pas à se substituer à l’autorité pour juger qu’une audition supplémentaire de K. M. aurait dû avoir lieu, alors que cet agent a eu l’occasion de s’exprimer à plusieurs reprises et que, contrairement à ce que soutient le requérant, ses propos n’apparaissent ni « évolutifs », ni incohérents ni contradictoires. En outre, le requérant ne peut ignorer que l’entrevue susvisée qu’il a eue avec K. M. et E. O. à la fin de la tournée du premier, le 15 octobre 2019 à « 10h56 », selon les propos de la partie adverse qu’il ne contredit pas, a eu lieu avant le contact téléphonique qu’il a eu « vers 12h30 » avec son supérieur hiérarchique, le premier surveillant E. J., pour lui expliquer ce qui s’était passé. La partie adverse a donc pu en déduire, sans commettre d’erreur manifeste d’appréciation et en tenant compte de toutes les déclarations susmentionnées, qu’il a pu tenter d’influencer ces agents, avant de réaliser qu’il n’avait d’autre choix que d’en parler à E. J. peu après. Il en est d’autant plus ainsi qu’au préalable, vers 11h05, il a eu un autre contact avec L. V. « afin de justifier son choix face à cette situation », selon les termes de cette dernière. Il a ainsi pu réaliser, en très peu de temps, qu’il devenait nécessaire de changer d’attitude, sans que cet enchaînement ne témoigne d’une forme d’incohérence. Même s’il soutient, par ailleurs, que K. M. et E. O. auraient eu intérêt à le mettre en cause dans cette affaire, en toute hypothèse, il n’allègue, ni *a fortiori* ne démontre, d’aucune manière que L. V. aurait eu des raisons particulières de déformer la réalité sur ce point. Enfin, si l’acte attaqué ne retient pas les demandes de transfert des deux agents précités comme fondement de l’un des griefs retenus contre le requérant, il y a lieu d’observer en tout état de cause que, lors de son audition du 17 octobre 2019, E. O. a expliqué que « depuis 2 jours, il y a une mauvaise ambiance. [Il a] demandé [s]on transfert. Et depuis ce jour-là, pour ne plus avoir de problème/de soucis/de tracas,

[il] ne condui[t] plus et [fait] la charge ». Le motif indiqué dans sa demande de transfert, lié à son souhait de se rapprocher de son domicile, ne suffit donc pas à exclure qu'il se justifie également en raison des mauvaises relations entretenues avec son supérieur hiérarchique. Quant à K. M., il a expressément précisé, dans son formulaire de transfert, que « suite au dossier disciplinaire en cours et [s]on surveillant étant intimidant, [il] demande [s]on transfert », le requérant ne contestant pas que les secteurs sollicités ne sont plus sous sa supervision. Il s'ensuit qu'il ne démontre pas que la motivation formelle et matérielle de l'acte attaqué serait irrégulière, ni que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en retenant le troisième grief contre lui.

Partant, il n'établit pas non plus que l'autorité aurait fait preuve de partialité dans l'examen des faits, ni qu'elle aurait manqué à son devoir d'instruire le dossier à charge et à décharge. Le requérant n'indique, au demeurant, pas quelle investigation complémentaire elle aurait ainsi dû mener, ni n'expose aucun élément permettant de démontrer l'existence d'un soupçon de partialité. Les critiques liées au troisième grief ne sont donc pas fondées.

Il s'ensuit que le requérant ne démontre pas que les griefs disciplinaires ayant conduit à l'adoption de l'acte attaqué seraient non fondés ni que la partie adverse ne pouvait lui reprocher d'avoir porté atteinte à la dignité de sa fonction de surveillant.

Quant au respect du principe de proportionnalité, l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixe les sanctions disciplinaires dispose :

- « 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue de traitement;
- 4° la suspension disciplinaire;
- 5° la rétrogradation;
- 6° la démission d'office;
- 7° la révocation ».

La proportionnalité d'une sanction disciplinaire s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis. S'il n'appartient pas au Conseil d'État, dont le contrôle doit rester marginal, de se substituer à l'autorité dans l'appréciation de la gravité des faits et de la hauteur de la sanction infligée, il entre néanmoins dans sa mission de vérifier si la sanction choisie n'est pas disproportionnée au regard du grief retenu. Pour la détermination du taux de la sanction, le principe de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable

de proportionnalité entre les motifs de fait fondant un acte administratif et son objet, que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État ne peut sanctionner une insuffisance de proportionnalité de la sanction que si elle résulte d'une erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, il ressort de la motivation de l'acte attaqué que la partie adverse a dûment justifié le choix de la sanction retenue contre le requérant. Elle expose d'emblée qu'elle « partage l'avis de la chambre de recours en ce qui concerne la gravité des faits reprochés mais ne rejoint pas son avis sur la nouvelle peine proposée », en ce qu'elle méconnaîtrait les droits de la défense du requérant. Elle décide, par conséquent, « de maintenir la rétrogradation dans le grade de conducteur de véhicule lourd principal ». Elle le justifie en raison du fait que le requérant « ne répond [...] pas aux compétences requises dans [sa] fonction de surveillant d'autant qu'il a une ancienneté ainsi qu'une expérience de neuf ans dans ce grade » et souligne que ses manquements « se doivent d'être sanctionnés sévèrement ». Dès lors, au départ de la définition que l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 donne de la sanction précitée, elle détaille les raisons pour lesquelles les grades de surveillant, d'ouvrier spécialisé principal, d'ouvrier qualifié, de brigadier ou d'encadrant ne sont pas adaptées dans sa situation, avant de conclure que :

« La rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd principal est la seule solution de rétrogradation envisageable, car dans un niveau inférieur (niveau 4) et dont l'échelle barémique est inférieure à votre situation présente. Elle requiert des exigences professionnelles que vous possédez. Vous êtes titulaire d'un permis de type C ».

Le requérant ne démontre pas que cette motivation serait inexacte ou entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, dût-il perdre deux rangs comme il le soutient. L'acte attaqué rejette, par ailleurs, les circonstances atténuantes qu'il invoque, au titre du stress lié à la collecte des tournées, en ces termes :

« Je relève à cet égard que si la signature du constat d'accident, par une personne autre que le véritable conducteur, peut avoir été approuvée dans un moment de stress, le second document est, quant à lui, rempli et signé en fin de journée. Vous aviez parfaitement la possibilité, dans l'intervalle, de réfléchir quant aux conséquences d'un faux - voire même téléphoner à l'un de vos supérieurs hiérarchiques afin d'obtenir des instructions - ce que vous avez omis de faire.

Par ailleurs, on ne comprend pas en quoi l'organisation du marché annuel de Forest du 14 octobre 2019 qui vous a été annoncé le 8 octobre et qui implique des tâches connues et maîtrisées, aurait généré un stress anormal justifiant votre comportement. De plus, il ressort des documents que vous avez déposés lors de

l'audition que le point serait abordé avec l'ensemble des secteurs concernés le 11 octobre 2019.

Vu que 5 brigadiers sont affectés quotidiennement à votre secteur, avec le rôle de garde, il est normal que vous ayez 3 brigadiers présents le mercredi, ce qui était le cas le 9 octobre 2019 ».

Le requérant ne critique pas la motivation de l'acte attaqué sur ce point, de telle sorte qu'il ne démontre pas que la sanction de rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd principal serait manifestement erronée et disproportionnée.

Le premier moyen est partiellement irrecevable et non fondé pour le surplus.

VI. Second moyen

VI.1. Thèse du requérant

Le second moyen est pris « de la violation de : - la Convention européenne des droits de l'homme, notamment son article 6 (droits de la défense et présomption d'innocence); - la Constitution, notamment son article 33; - la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment ses articles 2 et 3; - l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, agence régionale pour la propreté, notamment son article 8 (compétence de l'autorité qui prononce); - les principes généraux du droit, notamment les principes d'impartialité objective et subjective de l'autorité disciplinaire, du respect des droits de la défense et d'*audi alteram partem*, de la motivation au fond et en la forme, de la présomption d'innocence; de l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs ».

Le requérant fait valoir que, le 11 février 2020, la *SMB_Cleanliness School* a envoyé un courriel à la partie adverse en mentionnant qu'il était invité à la formation « véhicule lourd ». Il soutient que ledit courriel révèle l'absence d'impartialité subjective ou, à tout le moins, objective de l'autorité qui a prononcé l'acte attaqué puisque la décision était déjà prise avant le 12 février 2020 et que les modalités de mise en œuvre de cette sanction étaient déjà instaurées alors que la sanction n'avait pas été légalement prononcée. Il en déduit que la sanction litigieuse a été adoptée et décidée avant cette date par une autorité incompétente distincte de celle qui a adopté l'acte attaqué, ce en violation des droits de la défense, du principe d'impartialité, de l'article 33 de la Constitution et de l'article 8 de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 précité. Il

ajoute qu'en ne faisant pas état du courriel du 11 février 2020 ni de la manière dont la *Cleaning school* [lire : *SMB_Cleanliness School*] a pu être informée de la sanction avant son prononcé, les principes de motivation ont également été violés.

En réplique, il rappelle les dernières étapes précédant l'adoption de l'acte attaqué afin de démontrer que cette sanction, ou ce projet de sanction, ont été vus et commentés par de nombreuses personnes au sein de la partie adverse, et que des « décisions dérivées, basées sur ce projet de sanction ont été prises, comme le fait [...] d'entamer des démarches afin qu'[il] suive une formation CAP en Externe afin qu'il puisse occuper son nouveau poste de véhicule lourd principal », ce dernier « étant » rétrogradé. Il y voit une atteinte au principe d'impartialité et au respect des règles de compétence. Il fait valoir que « l'article 9 de l'arrêté du gouvernement du 29 octobre 2011 prévoit que les agents sont sanctionnés par un fonctionnaire dirigeant et non par tout autre agent non identifié, ce qui fut le cas en l'espèce, puisque Monsieur VANDEN BRANDE a pris connaissance de sa sanction via la *SMB_Cleanliness School* ».

Dans son dernier mémoire, il fait observer qu'avant que l'acte attaqué ne soit adopté, l'administration savait déjà qu'il était rétrogradé, comme cela ressort manifestement du courriel du 11 février 2020. Il s'étonne donc de lire, dans le rapport de l'auditeur rapporteur, que ce courriel serait « prématuré » parce qu'il aurait « anticipé » l'adoption de la sanction litigieuse, et qu'il ne témoignerait pas d'une violation des dispositions reprises aux moyens, notamment la violation du principe d'impartialité de l'autorité, objective et subjective. Il pose la question de savoir quelle apparence d'impartialité il reste à une administration qui, avant que l'autorité compétente ne rende sa décision, ordonne déjà à ses subordonnés de démarrer l'exécution d'une sanction qui n'est même pas encore prononcée. Selon lui, cette situation témoigne à suffisance de la violation de toutes les dispositions reprises aux moyens. Enfin, il s'étonne que ce qui est qualifié, par la partie adverse elle-même, comme une « décision du 6 février 2020 », ayant semble-t-il servi à mettre en œuvre la sanction dont il dit ne finalement pas savoir à quelle date elle a été adoptée, soit « rétrogradée en une simple manifestation d'intention » par l'auditeur rapporteur. Il ajoute ne pas comprendre ce qui permettrait à une simple « manifestation d'intention » de produire les effets juridiques suffisants « pour mettre en œuvre les subordonnés de l'administration afin que soit appliquée anticipativement une sanction qui n'était pas officiellement prononcée ».

VI.2. *Appréciation*

VI.2.1. *Recevabilité du moyen*

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation du principe général *audi alteram partem* qui n'est pas applicable dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Il en va de même de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui, selon une jurisprudence constante, n'est pas applicable dans le domaine de la fonction publique, seuls les principes qui le sous-tendent pouvant l'être au titre de principes généraux du droit.

VI.2.2. *Bien-fondé du moyen*

Le moyen se fonde sur la circonstance que, le 11 février 2020, soit la veille de l'adoption de l'acte attaqué, la *SMB_Cleanliness School* a envoyé au requérant un courriel confirmant son inscription dans une formation CAP « véhicule lourd » à compter du 20 avril 2020. Cet élément ne peut, toutefois, être interprété comme la preuve que la sanction litigieuse aurait été adoptée à une date autre que celle mentionnée sur l'acte attaqué et par une instance différente de son auteur. En effet, il résulte de l'analyse menée à propos de l'extension de l'objet du recours que l'acte attaqué est venu ponctuer un processus dont les principaux éléments étaient, en réalité, fixés dès le 6 février 2020, lorsque le directeur général de la partie adverse, autorité compétente pour adopter l'acte attaqué, a apposé son annotation au bas de l'avis de la chambre de recours. Cette annotation portant spécifiquement sur le choix de la sanction à infliger au requérant, le courriel susvisé de la *SMB_Cleanliness School* n'a fait qu'en organiser son exécution future, sans que le requérant ne puisse y déceler l'adoption d'une décision distincte de cet acte, émanant d'une autorité incompétente.

Quant au respect du principe général d'impartialité, il est de jurisprudence constante qu'il s'applique à tout organe de l'administration et s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction, soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé. L'impartialité subjective s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative, tandis que l'impartialité objective relève de la structure même de l'administration et exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. Ce principe général, qui est d'ordre public et doit, partant, être examiné d'office, est violé lorsqu'une personne intervient avec un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision, et un soupçon de partialité de nature à remettre en cause la décision administrative suffit, l'autorité ayant le devoir de veiller à ne pas donner l'impression de partialité. Cette obligation d'impartialité s'applique non seulement à

l'autorité disciplinaire proprement dite, mais également lors de la phase de constitution du dossier disciplinaire et de la rédaction du rapport qui la clôture.

Dans le cas présent, le requérant ne peut arguer d'une forme de parti-pris lié au fait que les services de la partie adverse auraient anticipé l'organisation de la formation susvisée, alors même que l'acte attaqué n'était pas encore formellement adopté. Comme il a été précisé ci-avant, les principaux éléments de cette décision étaient fixés dès le 6 février 2020, de sorte qu'il était de bonne administration de veiller à pourvoir rapidement à son exécution, postérieurement à son adoption. De même, le requérant ne peut raisonnablement soutenir que la réception d'un courriel, à la veille de l'adoption de l'acte attaqué, a pu susciter dans son chef une appréhension légitime et un soupçon de partialité vis-à-vis de l'auteur de cet acte. S'il a pu l'interpeler, en suggérant qu'une décision avait été adoptée dans son dossier sans qu'il ne l'ait encore reçue, il ne démontre pas en quoi il était de nature à lui causer une telle appréhension. Partant, il ne justifie pas davantage en quoi il aurait été porté atteinte au respect de ses droits de la défense et de la présomption d'innocence.

Le second moyen est partiellement irrecevable et non fondé pour le surplus.

VII. 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 requête est rejetée.

Article 2

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, le 21 décembre 2021, par la VIIIe chambre, composée de :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux