

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n° 253.397 du 29 mars 2022

A. 235.011/VIII-11.834

En cause : **SPRUMONT** Christine,
ayant élu domicile chez
M^e Xavier CLOSE, avocat,
avenue de l'Observatoire 10
4000 Liège,

contre :

**la radio-télévision belge de
la Communauté française** (en abrégé RTBF),
ayant élu domicile chez
M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 15 novembre 2021, Christine Sprumont demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du conseil d'administration de la RTBF du 17 septembre 2021 [de lui] infliger [...] la sanction disciplinaire de démission d'office » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

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

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

Par une ordonnance du 9 février 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 18 mars 2022 et le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Xavier Close, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Jean Bourtembourg, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, 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. Dossier administratif

Les quelque cent nonante fichiers déposée sur la plate-forme électronique par la partie adverse au titre de « dossier administratif » sont, *prima facie*, relatifs quasi exclusivement à la procédure administrative ayant abouti à la décision du conseil d'administration de la partie adverse du 24 août 2020, infligeant à la requérante « la 8^{ème} sanction disciplinaire visée à l'article 74, § 2, 8° de la coordination des dispositions réglementaires et statutaires relatives au personnel de la RTBF, à savoir la démission d'office, avec effet immédiat, impliquant la cessation définitive de toutes ses fonctions à la RTBF, en ce compris celle d'administratrice et secrétaire de l'ASBL *Babymédia* », dont le Conseil d'État a ordonné la suspension de l'exécution par son arrêt n° 249.860 du 19 février 2021.

En outre, ces fichiers ne font l'objet d'aucun inventaire et la note d'observations, qui contient pourtant un exposé des faits citant des documents, ne contient aucune référence au nom des fichiers des pièces déposées au titre de « dossier administratif ».

Dans ces conditions, il y a lieu, conformément à l'article 21, alinéa 3, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, de considérer, dans le cadre de la présente procédure, que les faits, autres que ceux exposés dans l'arrêt n° 249.860 précité, et utiles à l'examen du recours sont ceux cités par la partie requérante.

IV. Faits

1. Les faits antérieurs utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 249.860 du 19 février 2021 qui ordonne la suspension de l'exécution de la décision du conseil d'administration de la partie adverse du 24 août 2020, infligeant à la requérante « la 8^{ème} sanction disciplinaire visée à l'article 74, § 2, 8° de la

coordination des dispositions réglementaires et statutaires relatives au personnel de la RTBF, à savoir la démission d'office, avec effet immédiat, impliquant la cessation définitive de toutes ses fonctions à la RTBF, en ce compris celle d'administratrice et secrétaire de l'ASBL *Babymédia* ».

2. La requérante expose les faits postérieurs à cet arrêt comme suit :

- « 19. Le 22 février 2021, soit trois jours après le prononcé de l'arrêt rendu par le Conseil d'État, le Conseil d'administration de la R.T.B.F. retire sa décision du 24 août 2020.

La requérante est avertie le jour-même, par un courrier de la Directrice des technologiques, ainsi rédigé :

“Par délibération du 22 février 2021, le conseil d'administration a décidé de retirer sa décision du 24 août 2020 par laquelle il vous avait infligé la sanction disciplinaire de démission d'office avec effet immédiat, et il m'a invitée à vérifier les éléments factuels contenus dans le mémoire que vous aviez adressé au conseil d'administration le 14 mai 2020, à vous entendre sur les éléments que j'aurais réunis et à faire rapport à ce propos au conseil d'administration. (...)”.

20. Le 26 février 2021, [C. G.] dépose déjà un nouveau rapport, accompagné de pièces produites irrégulièrement lors de la procédure précédente, et de nouvelles pièces.

Elle convoque par ailleurs la requérante à une audition disciplinaire le 12 mars 2021.

21. La requérante sollicite, par courrier de son conseil du 5 mars 2021, plus de temps pour préparer sa défense et [obtient] une remise de son audition au 29 mars 2021.

22. Le 12 mars 2021, le conseil de la requérante a fait parvenir à la Directrice générale des technologies, par l'entremise de son conseil, un argumentaire écrit visant à contester point par point la “dispense de service” imposée à la requérante, ainsi que sa prolongation.

Le 25 mars 2021, la Directrice générale des technologies décide néanmoins de prolonger la “dispense de service”.

23. La dispense de service et sa prolongation font l'objet d'un recours en annulation auprès du Conseil d'État enrôlé sous le numéro G/A 234.318 / VIII – 11752 [*Note du Conseil d'État : ce recours est rayé du rôle par un arrêt n° 253.114 du 25 février 2022*].

24. Par courrier du 18 mars 2021, la requérante sollicite de [C. G.] qu'elle réalise plusieurs devoirs complémentaires, nécessaires pour sa défense.

Le 26 mars 2021, [C. G.] refuse l'ensemble des devoirs complémentaires sollicités par la requérante, sauf un seul.

25. Le 28 mars 2021, la requérante réitère auprès du conseil d'administration la réalisation des mêmes devoirs complémentaires. Elle fonde cette demande sur le principe général des droits de la défense mais également sur le droit d'accès à l'information administrative.

Le 23 avril 2021, le conseil d'administration décide de formuler une proposition définitive de sanction.

Il ne donne aucune suite ni aucune réponse aux demandes de devoirs complémentaires formulés par la requérante.

26. Le 24 mai 2021, la requérante saisit la CADA d'un recours fondé sur le décret de la Communauté française du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration.

Cette demande, compte tenu des compétences spécifiques de la CADA, ne concerne bien entendu que les devoirs complémentaires pouvant être qualifiés de "documents administratifs".

27. Le 7 mai 2021, la requérante saisit le conseil de discipline du recours prévu par l'article 77, § 4, des dispositions réglementaires et statutaires relatives au personnel.

28. Le 31 mai 2021, la requérante sollicite d'abord du conseil de discipline qu'il récuse :

- L'ensemble de ses membres désignés par l'administrateur général, l'administrateur général ne pouvant être considéré comme une autorité impartiale.
- Les délégués syndicaux de la CSC, puisque deux délégués CSC ont formulé des accusations contre la requérante.

Statuant immédiatement sur cette question, le conseil de discipline décide le jour même de rejeter les demandes de récusation de la requérante.

29. La requérante sollicite également du conseil de discipline qu'il ordonne les devoirs complémentaires déjà refusés à deux reprises par la R.T.B.F. ([C. G.] puis le Conseil d'administration).

Statuant à l'issue de l'audition, le conseil de discipline décide d'ordonner les devoirs suivants :

"1. Il sera demandé à [V. G.] de préciser par témoignage écrit dans les formes de l'article 961/1 du Code judiciaire :

- Quelles vérifications, recherches ou devoirs en lien (direct ou indirect) avec l'enquête disciplinaire concernant Madame Sprumont, il a personnellement réalisés avant le 21 février 2020 (date du mandat donné à [C. G.] ?
- Quelles vérifications, recherches ou devoirs en lien (direct ou indirect) avec l'enquête disciplinaire concernant Madame Sprumont, il a personnellement réalisés après le 21 février 2020 ?
- Si ses vérifications ont concerné d'autres personnes que Madame Sprumont, et si oui, combien de personnes ? Il appréciera s'il convient de mentionner des noms, le conseil souhaite obtenir un maximum de précisions tout en respectant les droits des tiers.
- Par qui ces devoirs ont été demandés ?
- Quelle méthodologie a été utilisée ?
- Sous quelle forme et à qui les résultats de ces investigations ont été transmis ?
- Quelles raisons peuvent, selon lui, expliquer que ces rapports ou mails, s'ils existent, ne soient pas joints au dossier disciplinaire ?

2. Il sera demandé à la Directrice Générale des Ressources Humaines de la RTBF de préciser :

- Quelles règles régissent l'octroi d'intérim à la RTBF ?
- Si, dans les faits, en décembre 2019 et janvier 2020, compte tenu de sa fonction de directrice du SARH, Madame Sprumont aurait pu concrètement

avoir soit le pouvoir formel d'octroyer un intérim, soit un pouvoir d'influence suffisant que pour faciliter voire permettre cet octroi ?

3. Il sera demandé à la Directrice Générale des Ressources Humaines de transmettre la retranscription d'un extrait plus large que celui figurant au dossier, de la réunion *Team* du 17 avril 2020 qui s'est tenue à propos du dossier judiciaire opposant à l'époque [B. C.] à la RTBF afin de permettre au conseil de comprendre le contexte dans lequel les mots "on inventera" ont été prononcés. Afin d'assurer le respect du droit des tiers, la collaboration du DPO sera assurée.

4. Il sera demandé à [C. C.] de joindre au dossier disciplinaire, la ou les factures établies par les sociétés SHINKA et ses sous-traitants pour paiement des investigations opérées après la restitution par Madame Sprumont des outils informatiques mis à sa disposition par la RTBF.

5. Il sera demandé à [C. C.] d'organiser pour Madame Sprumont, sur le site Reyers de la RTBF, un accès à tous les mails qu'elle a envoyés ou reçus entre le 1^{er} janvier 2015 et le 30 avril 2020, en présence du DPO, d'un technicien et d'une personne représentant la RTBF.

Madame Sprumont pourra faire ses recherches durant une journée complète de 9 à 17h et pourra être accompagnée de son conseil.

6. Il sera demandé à [F. D.], commissaire du gouvernement en place à l'époque, de préciser par écrit si, à sa connaissance, une note écrite du cabinet d'avocats *Younity* datée du 11 juillet 2017 a été transmise, soit en mains propres soit par courrier, soit par courriel, entre juillet 2017 et fin 2019, à une ou plusieurs des personnes siégeant au comité des rémunérations ou ayant assisté à des réunions de ce comité. Le cas échéant, il précisera à quelles personnes cette note a été transmise.

7. Il sera demandé à Madame Christine Sprumont de remettre au Conseil de discipline, afin de les joindre au dossier, une copie des courriels envoyés en date du 22 octobre 2019 d'une part à l'adresse *mail* de son fils [...] et d'autre part à son adresse privée [...], et de leurs pièces jointes".

Les six premiers devoirs correspondent (généralement très partiellement) à certaines demandes de la requérante.

Le septième devoir, clairement destiné à obtenir des éléments supplémentaires à charge de la requérante, a été décidé d'office par le conseil de discipline, sans que cette question ait été débattue lors de l'audition.

Le conseil de discipline refuse toutefois, le 3 juin 2021, les cinq autres témoignages destinés à comprendre la portée exacte de l'enquête réalisée par l'auditeur [V. G.].

30. Le 18 juin 2021, [V. G.], qui devait rédiger la seule attestation accordée par le conseil de discipline à la requérante, adresse l'écrit suivant au conseil de discipline, concernant la première demande du conseil de discipline :

"Madame la Présidente,
J'ai pris connaissance des questions posées par le Conseil de discipline que vous présidez et pour lequel j'ai le plus grand respect.
Je n'ai rien d'autre à déclarer que ce qui a déjà été écrit et qui répond aux questions posées.

[...]"

31. Le 28 juin 2021, la requérante, accompagnée de son conseil, comparaît devant le conseil de discipline pour présenter ses arguments de défense.

L'audition disciplinaire dure plus de quatre heures. Le PV de l'audition transmis au conseil d'administration ne fait cependant nullement état des arguments de défense exposés longuement.

32. Par citation signifiée le même jour, la requérante saisit le Président du tribunal de première instance de Bruxelles d'une demande en référé visant à ce qu'il soit enjoint à la R.T.B.F. de lui remettre une copie de tous les courriels qu'elle a envoyés et reçus sur son adresse professionnelle entre le 1^{er} janvier 2015 et le 30 avril 2020.

33. Le conseil de discipline rend, le 6 juillet 2021, un avis ne répondant pratiquement à aucun argument de la requérante, mais concluant à sa culpabilité quant à l'ensemble des faits disciplinaires, et approuvant la proposition définitive de la démettre d'office.

34. Le 13 août 2021, l'action en référé de la requérante est rejetée à défaut d'urgence. L'ordonnance ne rencontre pas les arguments de la requérante sur le fond, se limitant à constater que l'issue de la procédure disciplinaire est proche.

Suivant en cela l'argumentation de la R.T.B.F., le Tribunal estime essentiellement que :

“(…) la procédure (disciplinaire) est quasi close ; qu'il n'est plus question, à ce stade, de devoirs complémentaires ou d'audition ; que si M^{me} Sprumont entend encore déposer une note en réaction à l'avis du conseil de discipline, ce que le statut ne prévoit pas mais ce qu'il n'interdit pas non plus, elle ne pourra plus demander des devoirs complémentaires qu'elle avait déjà sollicités par ailleurs – et alors qu'elle a aussi saisi une instance administrative d'une demande de consultation de ses courriels, demande qui est actuellement en délibéré selon ce qui a été exposé”.

35. Le 23 août 2021, la CADA rend sa décision relative au recours introduit le 24 mai 2021.

Elle considère le recours sans objet concernant certains documents entre-temps communiqués à la requérante, et non-fondé concernant d'autres documents dont la R.T.B.F. a affirmé qu'ils n'existaient pas.

Elle estime également non-fondé le recours en ce qu'il concerne “la copie informatique de la boîte *e-mail* de Madame Sprumont” et le “contrat de consultance conclu avec la société de [F. G.]”.

Elle ordonne en revanche à la R.T.B.F. de communiquer à la requérante les documents suivants :

- Les “échanges” de courriels relatifs à des travaux menés par [V. G.] entre le 26 février 2020 et le 12 avril 2010 dans le cadre de l'enquête préliminaire interne, préalable à la procédure disciplinaire” en cause de M^{me} Christine Sprumont (point a) ;
- “L'écrit par lequel une autorité quelconque de la R.T.B.F. a mandaté [V. G.] pour effectuer une telle enquête” (point b) ;
- “Tous les écrits échangés du 28 novembre au 3 décembre 2019 entre [V. G.], l'administrateur général, [S. D.], [C. C.] et [C. T.]” (point c) ;
- “L'écrit ayant fixé les paramètres de la mission d'enquête (confiée à [V. G.]) (informations recherchées, mots clés, données consultées …)” (point f) ;
- Les résultats de recherches par mots clés en ce qu'ils concernent les recherches effectuées à l'égard de M^{me} Sprumont et de ses collègues (point g) ;
- “Tous les PV extensifs de réunion des C.P. et du C.A. relatifs à l'ensemble de la procédure disciplinaire, ainsi que les *e-mails* de convocation à ces réunions, contenant la précision de l'ordre du jour de la réunion et les documents préparatoires annexés”, sous réserve de l'occultation de l'identité des auteurs des avis et opinions personnels des différents membres du Conseil d'Administration (point j) ;
- “L'enregistrement de la réunion *Teams* du 17 avril 2020 au cours de laquelle [Madame Sprumont] aurait demandé que l'on fabrique des preuves concernant [B. C.]” (point k) ;

- “(...) les délibérations du comité des rémunérations qui se sont réunis entre juillet 2017 et le départ de [M. T.] à la retraite (...)” (point m).

36. Le 27 août 2021, le conseil de la R.T.B.F. a communiqué au conseil de la requérante, par porteur, certaines pièces visées par la décision CADA.

Il a par ailleurs enjoint à Madame Sprumont de déposer un éventuel argumentaire en lien avec ces pièces au plus tard le 10 septembre à midi, en prévision du conseil d’administration du 17 septembre 2021.

37. Le 10 septembre 2021, le conseil de la requérante a communiqué un argumentaire en lien avec les nouvelles pièces.

Il a également invité le conseil d’administration à “non-seulement rejeter l’action disciplinaire” mais aussi à “ordonner une enquête disciplinaire contre toutes les personnes qui, en toute connaissance de cause, lui ont présenté à de multiples reprises (de même qu’au Conseil d’État et au conseil de discipline) des affirmations mensongères, pour obtenir la condamnation de Madame Sprumont”.

38. Le conseil d’administration décide néanmoins, le 17 septembre 2021 d’infliger à la requérante la peine disciplinaire de démission d’office.

Il s’agit de l’acte attaqué, notifié le jour même – en cours de séance – à la requérante ».

V. Conditions de la suspension

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

VI. Urgence

VI.1. Thèses des parties

Se référant à plusieurs arrêts récents du Conseil d’État, la requérante fait valoir que la jurisprudence est actuellement fixée en ce sens qu’il est raisonnable de considérer qu’en principe, lorsqu’elle est invoquée à l’appui d’une requête en suspension ordinaire et sauf éléments contraires qu’il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de la rémunération d’un agent en raison de sa démission d’office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile si, privé de tout revenu professionnel alors que ses charges financières demeurent, il doit attendre l’issue d’une procédure en annulation qui, au contentieux de la fonction publique et en l’état actuel, varie entre douze et quinze mois compte tenu notamment des délais de procédure légalement imposés. Elle expose être sans revenus à la suite de l’acte attaqué. Elle ajoute qu’au moment de l’introduction de sa demande en suspension, elle ignorait encore si elle

percevrait immédiatement des allocations de chômage. Elle précise qu'à la suite de la première démission d'office, elle a dû attendre cinq mois avant de percevoir des allocations de chômage. Elle estime qu'en toute hypothèse, elle passera d'un revenu d'environ 6.000 € nets plus les avantages à un revenu de l'ordre de 1.500 euros. Elle rappelle avoir dû acheter une voiture à la suite de sa première démission d'office. Elle affirme devoir subvenir aux besoins de ses deux enfants à charge, de seize et dix-neuf ans, que son fils aîné est inscrit dans un parcours universitaire, que le père des enfants n'a plus payé de parts contributives depuis décembre 2017, qu'une procédure judiciaire est en cours à ce sujet et que les biens qu'elle a en commun avec son ex-mari, à savoir deux appartements et un compte d'épargne, sont bloqués en raison d'un partage de communauté toujours contentieux. Elle prétend devoir recourir à l'aide financière de sa mère de quatre-vingt-quatre ans et à une amie pour faire face à ses dépenses de vie quotidienne. Elle affirme avoir, depuis plus de dix-huit mois, d'importantes dépenses pour assurer sa défense et que le syndicat auquel elle est affiliée ignore ses demandes d'intervention. Elle ajoute avoir soixante ans et considère que cela rend difficile, sinon impossible, l'obtention d'un nouvel emploi, en particulier au moment où les économies belge et européennes sont au plus mal en raison de la pandémie. Elle soutient que sa réputation a été très durement atteinte par l'acte attaqué et la publicité qui lui a été donnée dans et à l'extérieur des services de la partie adverse. Elle affirme avoir perdu, en raison de la procédure menée depuis avril 2021 et de l'acte attaqué, tout contact avec son entreprise et son évolution, ses relations professionnelles et ses collègues, et le respect de ceux-ci. Elle ajoute une perte de connaissance et d'expertise dans sa fonction et une perte de crédibilité dans son réseau professionnel. Elle fait encore valoir que l'évocation de la sanction litigieuse dans la presse quotidienne, parfois avec la mention de son nom, a également porté une atteinte immédiate à sa réputation, à son image, à sa sérénité et à celle de sa famille, qu'un arrêt de suspension pourrait atténuer. Elle expose qu'en raison du stress engendré par la procédure disciplinaire et par sa situation, elle est suivie depuis un an par la clinique du stress de Brugmann qui a établi un rapport de *burn out* professionnel préexistant à la procédure disciplinaire mais renforcé par celle-ci et un traumatisme lié à la démission d'office. Elle précise suivre une psychothérapie initiée par la clinique.

Dans sa note d'observations, la partie adverse s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État.

VI.2. *Appréciation*

En principe, et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de rémunération d'un agent en raison de la démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile, situation qui permet de justifier de

l'urgence requise pour pouvoir demander, en référé ordinaire, la suspension de cette mesure de démission d'office. Il n'est pas requis de la requérante qu'elle fasse la démonstration que cette mesure la met dans une situation d'indigence, ni même qu'elle ne bénéficie pas d'allocations de chômage, pour justifier de l'urgence à agir dans le cadre du recours en référé ordinaire. Ce n'est que dans l'hypothèse où il est démontré que le ménage de l'agent démissionné d'office bénéficie par ailleurs de ressources qui lui permettent de faire face aux dépenses ordinaires de son standard de vie que la condition de l'urgence peut être considérée comme n'étant pas satisfaite pour ce motif.

En l'espèce, il n'est pas établi que la requérante bénéficierait, depuis l'entrée en vigueur de l'acte attaqué, d'autres revenus, notamment professionnels, qui lui seraient suffisants pour faire face aux dépenses ordinaires de son standard de vie.

L'urgence est établie.

VII. Premier et deuxième moyens

VII.1. Thèses des parties

VII.1.1. Premier moyen

La requérante prend un premier moyen de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du principe général de la présomption d'innocence, du principe général des droits de la défense, du principe général d'équitable procédure et de l'article 77, § 4, de la coordination des dispositions réglementaires et statutaires.

Elle fait valoir que le principe général de la présomption d'innocence implique, en matière disciplinaire, que le dossier soit instruit à charge et à décharge de l'agent poursuivi, ce qui signifie notamment que l'enquête préalable doit être réalisée de manière objective et impartiale de sorte que les éléments révélés par l'enquête qui viennent à décharge de l'agent poursuivi ne soient pas omis du dossier disciplinaire. Elle soutient que lors de la première procédure disciplinaire, le dossier disciplinaire était composé de pièces – toutes à charge – dont l'origine était inconnue, en ce sens qu'il était impossible de déterminer la manière par laquelle la partie adverse était rentrée en leur possession, tels certains de ses courriels, l'identité de destinataires de certains de ses courriels et des données de ses accès, de son agenda électronique et de certaines de ses impressions. Elle expose qu'aucune information concrète n'a été donnée sur les méthodes d'investigation, leur utilisation concrète et les personnes visées ni aucune donnée brute relative au résultat des investigations et, à part elle, aucun agent soupçonné n'était mentionné dans la proposition provisoire de sanction

ou dans le dossier disciplinaire. Elle en conclut que seuls se trouvaient au dossier des éléments à sa charge comme si aucune donnée ou information à décharge n'existait. Elle fait valoir avoir remarqué à l'occasion de la préparation de sa première requête en annulation que la partie adverse affirmait que l'enquête préalable avait débuté par la désignation de la directrice générale des technologies et qu'aucun acte d'enquête n'avait eu lieu avant cette date alors qu'il apparaissait que des éléments à sa charge avaient déjà été rassemblés avant cette désignation, à savoir des captures d'écran de diverses publications de sa page *Facebook* personnelle par un membre du service juridique de la partie adverse. Elle soutient également que l'administrateur général lui avait envoyé un courriel menaçant le 8 janvier 2020 et qu'en décembre 2019 sa boîte *mail* a connu des *bugs*. Elle expose avoir fait valoir dans sa première requête en annulation divers éléments tendant à démontrer que l'enquête avait été réalisée par l'auditeur interne de la partie adverse sous les ordres de l'administrateur général avant que la directrice générale des technologies n'ait été désignée pour ce faire. Elle ajoute que dans sa note d'observations et dans ses écrits de procédure devant l'APD, la partie adverse a confirmé que l'enquête sur les données de divers agents – dont elle – avait été réalisée par l'auditeur interne alors que cette information n'apparaissait nulle part dans le dossier disciplinaire. Elle affirme avoir, après le retrait de la première décision de démission d'office et la reprise de la procédure disciplinaire, rapidement sollicité que des informations complémentaires soient versées au dossier et que certains devoirs complémentaires soient réalisés afin d'obtenir notamment des renseignements sur la portée exacte et le cadre juridique de l'enquête confiée à l'auditeur interne et la mise à disposition des données brutes des recherches effectuées par lui dans le cadre de son enquête aux fins de vérifier si des recherches avaient été effectuées concernant d'autres agents, de prendre connaissance du résultat de ces recherches pour y trouver d'éventuels éléments à décharge et de déterminer si les informations ainsi collectées ne révélaient pas un accès irrégulier à ses données personnelles. Elle expose avoir, après le refus de la directrice générale des technologies de procéder à ces devoirs le 23 mars 2021, reformulé ses demandes dans son mémoire en défense du 29 mars 2021 au conseil d'administration qui les a également refusées, à savoir notamment la totalité des échanges relatifs au rapport réalisé par l'auditeur interne et le rapport lui-même, le mandat chargeant cet auditeur interne d'effectuer une telle enquête, les mots clés et le résultat des recherches par mots clés pour chaque agent qui a fait l'objet d'une investigation, la lettre anonyme adressée à un ou plusieurs ministres de la Communauté française, des renseignements relativement à cette lettre anonyme visée dans le rapport de la directrice générale des technologies et la copie informatique de toute sa boîte *mail* dès lors que la partie adverse avait versé certains de ses courriels au dossier mais l'empêchait de les consulter librement pour trouver des éléments à sa décharge et ce même après l'arrêt de suspension de la première décision de démission d'office à la suite duquel elle était censée être à nouveau en service, l'enregistrement de la réunion *Teams* du 17 avril

2020 au cours de laquelle elle aurait, suivant la partie adverse, demandé à ses subordonnés que l'on fabrique des preuves pour contester la demande de B. C. en justice, une note technique expliquant comment fonctionne l'environnement *SharePoint* du réseau informatique de la partie adverse dès lors que cette dernière lui reprochait de chercher à échapper à l'environnement *SharePoint* en utilisant à domicile un ancien ordinateur portable de son fils, un rapport complet d'un expert expliquant l'incident ayant eu lieu dans sa boîte *mail* en décembre 2019 et leur origine et l'audition de sept témoins. Elle ajoute que le conseil de discipline n'a répondu favorablement qu'à trois de ses demandes en enjoignant à la partie adverse de produire une attestation de l'auditeur interne sur le déroulement de son enquête, un exposé de la procédure d'octroi des intérimis (« toutefois demandé à [C. T.], qui avait déjà déposé quatre attestations défavorables » à son égard) et la facture de la firme *Shinka* en lien avec une expertise réalisée sur les outils informatiques qu'elle avait remis à la partie adverse lors de la prise d'effet de sa première démission d'office. Elle expose que le conseil de discipline a également ordonné des devoirs d'enquête qu'elle n'avait pas sollicités et qui ont été présentés comme des alternatives à certaines de ses demandes, tel là où elle demandait les procès-verbaux du comité des rémunérations pour vérifier si la note de *Younity* avait été communiquée à ce comité, ce que la partie adverse niait, le conseil de discipline a interrogé l'ancien commissaire du Gouvernement pour vérifier si des membres du comité des rémunérations avaient reçu une copie électronique ou papier du rapport de *Younity* de 2017. Elle fait encore valoir s'être adressée à la CADA pour tenter d'obtenir à tout le moins les pièces qui pouvaient être qualifiées de documents administratifs et que ladite CADA a ordonné la production de nombreuses pièces tandis que certaines demandes comme celles relatives au rapport de l'auditeur interne ou aux écrits du délégué à la protection des données de la partie adverse ont été rejetées uniquement parce que la partie adverse affirmait que ces documents n'existaient pas. Elle expose que la CADA a notamment condamné la partie adverse à communiquer les échanges de courriels relatifs à des travaux menés par l'auditeur interne entre le 26 février et le 12 avril 2010 dans le cadre de l'enquête préliminaire interne, l'écrit par lequel une autorité quelconque de la partie adverse l'a mandaté pour effectuer une telle enquête, tous les écrits échangés du 28 novembre au 3 décembre 2019 entre l'auditeur interne, l'administrateur général, le directeur du service juridique, le délégué à la protection des données et la directrice générale des ressources humaines de la partie adverse, l'écrit ayant fixé les paramètres de la mission d'enquête confiée à l'auditeur interne (informations recherchées, mots clés, données consultées ...), les résultats de recherches par mots clés en ce qu'ils concernent les recherches effectuées à l'égard de la requérante et de ses collègues et l'enregistrement de la réunion *Teams* du 17 avril 2020 précitée. Elle affirme que la partie adverse a répondu très rapidement mais partiellement à ces injonctions et que les pièces communiquées comportaient des censures importantes réalisées par la partie adverse, rendant leur exploitation plus difficile, voire, à certains

égards, impossible. Elle souligne que cette communication est intervenue après que le conseil de discipline a rendu son avis, en dépit de sa demande d'en suspendre les travaux dans l'attente de la décision de la CADA, et quelques jours seulement avant que le conseil d'administration ne la démette d'office.

Dans une première branche, elle soutient que la partie adverse avait l'obligation d'instruire le dossier à charge et à décharge, ce qui implique d'une part de verser au dossier disciplinaire non seulement les éléments venant à l'appui de l'accusation mais également les éléments venant à l'appui de la défense et d'autre part que les éléments à charge et à décharge soient pris en considération par tous les organes de la partie adverse concernés par les poursuites disciplinaires, et ce dès les origines de la procédure disciplinaire proprement dite. Elle en déduit qu'elle ne devait pas faire une demande pour que les éléments à décharge soient versés au dossier ni *a fortiori*, être contrainte d'introduire des procédures juridictionnelles pour que son droit à la présomption d'innocence et ses droits de la défense soient respectés. Elle prétend que les pièces et devoirs complémentaires qu'elle sollicitait étaient pour la plupart pertinents, voire indispensables, pour sa défense et que la décision de la CADA l'a confirmé. Elle répète que ces documents ne correspondent pas à l'ensemble de ses demandes, ne lui ont pas tous été transmis et ont été souvent indûment censurés par la partie adverse. Elle estime qu'ils lui ont néanmoins permis de constater notamment que la récolte de données dans le cadre d'une enquête a effectivement commencé avant le 21 février 2020 et la délégation donnée à la directrice générale des technologies puisqu'un courriel de directeur du service juridique à celle-ci dès sa désignation l'informe de l'existence de données déjà récoltées, que la note de *Younity* et d'autres documents relatifs au salaire de l'administrateur général sont disponibles dans une version informatique sur le *SharePoint* de la DGRH et sur le *SharePoint* personnel de certains agents de la DGRH non identifiés car la partie adverse continue d'occulter cette information, qu'au moins six personnes ont été suspectées d'avoir pu diffuser la note de *Younity* de sorte que cette information objective contredit l'affirmation de la directrice générale des technologies, du conseil de discipline et du conseil d'administration suivant laquelle elle était la seule personne en dehors de l'administrateur général et de la directrice générale des ressources humaines à avoir accédé à cette note, qu'au moins un autre agent a imprimé la note de *Younity* durant la période pour laquelle des données informatiques existent, que cette note existe bien sous un format informatique et ce depuis juillet 2017 puisqu'elle a été transmise par *Younity* à la partie adverse par courriel malgré les dénégations de la directrice générale des technologies, que les données *SharePoint* examinées par la partie adverse relatives à l'accès par des agents à la version informatique de cette note débutent au 28 novembre 2019, et que les données d'impression examinées ne remontent que jusqu'au 28 août 2019 de sorte que les transmissions, par exemple par courriel, et les copies informatiques, par

exemple par clé USB, de cette note sur le matériel de la partie adverse sont inconnues de juillet 2017 jusqu'à fin octobre 2019, qu'en tout état de cause, les photocopies de cette note, même sur les photocopieuses de la partie adverse, sont totalement inconnues puisque les photocopies n'impliquent aucune identification du document copié, alors que le premier journal (*PAN*) à avoir imprimé des renseignements prétendument issus de cette note a été publié le 15 octobre 2019 et que l'auditeur interne a considéré que la période suspecte quant à l'accès aux documents considérés allait du 1^{er} septembre 2019 au 24 février 2020. Elle fait encore valoir que ces informations utiles n'ont jamais été transmises dans le cadre de la procédure et qu'elle a toujours été présentée comme la seule personne à avoir imprimé cette note et l'une des trois seules personnes à y avoir eu accès. Elle en déduit encore que d'autres agents se sont intéressés à des documents relatifs au salaire de l'administrateur général durant la période pour laquelle des données existent et que les renseignements dont la CADA a ordonné la communication étaient pertinents pour sa défense et auraient dû se trouver dans le dossier disciplinaire dès l'origine. Elle prétend que le dossier se serait présenté très différemment si la partie adverse avait admis dès le départ les limites de son enquête et présenté les résultats de celle-ci avec objectivité. Elle soutient que plutôt que de communiquer et de tenir compte de ces informations à décharge, la partie adverse a énoncé des affirmations contraires aux informations et pièces recueillies dans le cadre de son enquête puis a refusé à trois reprises de les lui communiquer lorsqu'elle en a fait la demande. Elle considère que la partie adverse a occulté certaines pièces à décharge et a menti sur les preuves disponibles, démontrant par là son absence totale d'impartialité et violant les droits de la défense. Elle affirme que ses demandes étaient motivées et fondées sur certaines déductions objectives démontrant que les pièces et informations en question existaient, étaient potentiellement importantes pour l'exercice des droits de la défense et devaient être versées au dossier. Elle prétend que les refus de la directrice général des technologies, du conseil de discipline et du conseil d'administration d'accéder à ses demandes ne peuvent pas s'interpréter comme une simple erreur de procédure mais comme un véritable défaut d'impartialité dans le traitement du dossier, ces deux organes choisissant que leur soient soumises les seules pièces à charge. Elle conclut que les principes d'impartialité, des droits de la défense et de la présomption d'innocence ont été violés par l'ensemble des organes de la partie adverse.

Dans une deuxième branche, elle fait valoir que la partie adverse n'a notamment pas transmis toutes les informations visées par la décision de la CADA telles le résultat des recherches par mots clés sur les courriels des agents, les mots clés utilisés alors qu'ils sont essentiels pour vérifier que la partie adverse a respecté ses propres règles en matière d'accès aux données de ses agents et les impressions réalisées sur d'autres imprimantes que la *IMC 3000*. Elle soutient que ces informations existent. Elle fait valoir que le mandat donné à l'auditeur interne par le

directeur du service juridique comprenait la recherche par mots clés dans les courriels et dans l'ensemble des données de la partie adverse, que les courriels qu'elle a envoyés ont permis d'identifier leurs destinataires et de demander à ceux-ci d'en fournir la copie et de témoigner contre elle, que le dossier disciplinaire complémentaire comprend trois pièces qui résultent de l'analyse des données de courriels, que si des données — éventuellement à décharge — existent concernant le contenu des courriels des autres agents, elle est en droit d'en disposer, que si les recherches n'ont été effectuées que sur ses courriels, elle est également en droit de le savoir, que certaines des pièces obtenues par l'auditeur interne l'ont été à l'issue d'une vérification du contenu de ses courriels, tel le *curriculum vitae* de son fils contenant un numéro de téléphone qui a été utilisé comme élément à charge et qui se trouvait en annexe d'un courriel qu'elle avait envoyé à la firme *Randstad* alors que rien n'y concernait l'administrateur général et son salaire de sorte qu'il est douteux qu'il ait été trouvé *via* un simple *screening* en utilisant des mots clés en lien avec ce salaire. Elle ajoute qu'aucun document n'explique la manière dont le CV de son fils s'est retrouvé dans le dossier disciplinaire. Elle déduit de ce qui précède que la partie adverse n'a pas totalement respecté l'injonction de la CADA et a volontairement omis de lui accorder un plein accès aux pièces sollicitées dans le cadre du droit d'accès à l'information administrative. Elle estime que la partie adverse ne peut pas affirmer respecter les droits de la défense en transmettant *in extremis* une sélection de pièces si elle continue de refuser de verser au dossier des documents qui pourraient être utiles à sa défense et auxquels elle a le droit d'accéder. Elle fait valoir que la CADA s'est prononcée sur le droit d'accès à l'information administrative et non sur l'étendue des droits de la défense. Elle répète que les pièces censurées transmises sur injonction de la CADA contiennent des éléments essentiels à décharge et donc pertinents pour sa défense. Elle considère que rien ne permet de présumer que les documents que la partie adverse n'a pas transmis n'étaient pas utiles à sa défense. Elle ajoute que les censures injustifiées apportées notamment au fichier *Excel* communiqué et aux échanges entre enquêteurs qui font office de rapport d'enquête ne lui permettent pas de prendre connaissance de l'ensemble des éléments à décharge et de les invoquer utilement, même et surtout *in extremis*, tel un courriel du 9 mars 2020 de l'auditeur interne à la directrice générale des technologies et au directeur du service juridique qui comporte une très importante censure de la liste de documents relatifs au salaire de l'administrateur général consultés par un agent qui n'est pas elle alors qu'aucune explication n'a été donnée sur cette censure lorsqu'il lui a été communiqué. Elle ajoute que les censures du fichier *Excel* sont également largement inadmissibles et que leur but évident était de l'empêcher de constater que d'autres agents ont accédé à des pièces relatives au salaire de l'administrateur général. Elle fait valoir qu'ont notamment été supprimées dans le nom des fichiers toutes mentions du nom ou des initiales de l'administrateur général alors qu'il s'agit précisément de vérifier si d'autres agents ont accédé à des documents en lien avec le salaire de l'administrateur

général. Elle estime qu'une telle censure est injustifiable puisqu'elle l'empêche très largement de chercher dans le fichier *Excel* les agents qui ont eu accès à des informations relatives au salaire de l'administrateur général. Elle ajoute que des censures inexplicables ont également eu lieu et laissent craindre une altération fondamentale et intentionnelle des preuves, tel un fichier qui était à l'origine intitulé dans un courriel de l'auditeur interne « 2017.07.10 avis confidentiel 2017-memorandum.pdf » et qui était la note du cabinet d'avocats *Younity* est devenu dans le document *Excel* altéré par le directeur du service juridique relatif au *SharePoint* de la DGRH : « x.07.10-RTBF – Avis x x – x.pdf ». Elle en déduit que le directeur du service juridique a censuré l'année du rapport, les termes « confidentiel » et « memorandum » alors qu'il ne s'agit pas de données à caractère personnel de sorte que la censure est uniquement destinée à altérer une preuve utile à la défense transmise *in extremis* après saisie de la CADA. Elle en conclut que dans un tel contexte, l'enquête et la procédure disciplinaire ont violé le principe de la présomption d'innocence.

Dans une troisième branche, elle fait valoir que la jurisprudence est fixée en ce sens que l'autorité disciplinaire, en raison de son obligation d'instruire à charge et à décharge et de statuer en connaissance de cause, doit entendre les témoins proposés par l'agent, à défaut de quoi elle pourrait être qualifiée d'arbitraire et faire preuve d'un manque d'impartialité. Elle expose avoir, en l'espèce, notamment demandé que sept témoins soient invités à répondre, *via* une attestation conforme à l'article 961/1 du Code judiciaire, à une série de questions et expliqué les raisons pour lesquelles ces témoins devaient être appelés à déposer, et en quoi leurs témoignages étaient utiles à sa défense. Elle répète que la directrice générale des technologies et le conseil d'administration ont refusé tous les devoirs d'enquête qu'elle avait sollicités tandis que le conseil de discipline en a ordonné certains dont le dépôt d'une attestation par l'auditeur interne. Elle affirme que ce dernier a refusé de répondre aux questions posées par le conseil de discipline. Elle ajoute que la directrice générale des technologies a essentiellement motivé son refus d'effectuer les devoirs complémentaires sollicités par le fait que ces demandes étaient relatives à la procédure tandis que le conseil d'administration et le conseil de discipline n'ont avancé aucun motif pour justifier leurs refus. Elle expose que le conseil de discipline s'est contenté de soumettre ses demandes au vote alors qu'il doit en principe motiver son avis en la forme de sorte qu'outre l'atteinte aux droits de la défense et à la présomption d'innocence, il a violé l'article 74 de la coordination des dispositions réglementaires et statutaires applicables au personnel. Elle ajoute qu'il n'a tiré aucune conséquence du refus de l'auditeur interne de répondre aux questions qu'elle avait sollicitées. Elle en conclut que les décisions de la directrice générale des technologies, du conseil d'administration et du conseil de discipline de ne pas faire droit à ses demandes de devoirs d'enquête et de témoignage constituent autant de violations du

principe général de la présomption d'innocence et du principe général des droits de la défense et sont le reflet d'un défaut d'impartialité de tous ces organes qui ont préféré n'être mis en présence que des éléments à charge.

Dans sa note d'observations, la partie adverse expose que le respect des droits de la défense ne s'exerce que durant la procédure disciplinaire proprement dite et non au stade de l'enquête préalable, que ce principe impose, notamment, à l'autorité de prendre en compte une demande formulée à l'appui de la défense et de répondre à l'argument de défense en exposant les motifs pour lesquels l'autorité refuse d'y accéder, que le conseil disciplinaire peut refuser de procéder à un devoir d'enquête complémentaire sollicité par un agent poursuivi disciplinairement lorsque ce refus est pleinement justifié par l'absence de pertinence dudit devoir d'enquête, que la présomption d'innocence implique qu'en remplissant leurs fonctions, les membres d'un tribunal ou d'une autorité qui pourrait sanctionner ne partent pas de l'idée préconçue qu'une personne a commis l'acte incriminé, que la charge de la preuve pèse sur l'accusation, que le doute profite à celui auquel des reproches sont faits et qu'il incombe à ceux qui font des reproches d'offrir des preuves suffisantes pour fonder une déclaration de culpabilité, qu'en matière disciplinaire, le principe de la présomption d'innocence implique que le dossier a été instruit à charge et à décharge, que le principe n'est pas violé lorsque le dossier révèle qu'il a été procédé à de nombreuses auditions afin de faire la lumière sur les faits et que la lecture de la décision disciplinaire permet de constater que l'autorité n'a pas ignoré les éléments à décharge, que ceux-ci doivent se trouver au dossier disciplinaire dès leur découverte ou dès qu'ils sont invoqués. Elle affirme qu'en l'espèce, l'origine de la mention de chaque pièce est précisée à la fin de l'annexe du courrier du 21 avril 2020 qui initie la procédure disciplinaire. Elle soutient avoir respecté à l'occasion de l'enquête son règlement interne relatif à l'accès aux outils informatiques. Elle explique avoir pu prendre connaissance des métadonnées, de courriels si ceux-ci n'étaient pas identifiés comme étant « privés » ou « personnels » et que c'est par les seules métadonnées qu'elle a pu identifier certains membres du personnel et un consultant qui avaient reçu des courriels de la requérante et ces personnes ont volontairement communiqué les courriels qu'ils avaient reçus. Elle ne comprend pas le reproche selon lequel aucune information concrète n'était donnée quant aux méthodes d'investigation, quant à leur utilisation concrète, et quant aux personnes visées par ces méthodes : elle ne voit pas quelle information aurait dû être donnée lorsque le résultat des recherches qui ont été faites est déposé au dossier. Elle ne comprend pas la critique selon laquelle une donnée brute fut donnée relativement au résultat des investigations et n'aperçoit pas pourquoi elle aurait dû déposer au dossier des milliers de pages ne contenant, à charge ou à décharge, aucun élément utile dès lors qu'il convenait d'extraire de ce qui fut consulté ce qui pouvait concerner la requérante et d'autres agents. Elle affirme qu'aucun élément à décharge n'avait été trouvé en faveur de la requérante et aucun

élément à charge d'autres agents. Elle admet que les captures d'écran des pages *Facebook* de la requérante ont été recueillies par la secrétaire du directeur du service juridique le 12 février 2020 à un moment où il n'était pas question d'entamer une enquête disciplinaire. Elle estime qu'elles n'impliquent pas qu'une enquête disciplinaire avait déjà commencé. Elle fait valoir que le directeur de son service juridique doit vérifier la légalité des actes accomplis par les membres du personnel et que si un comportement qui pose question était découvert, il doit en garder la trace en cas de besoin. Elle affirme que les pièces en cause n'ont été utilisées que dans le courrier de la directrice générale des technologies du 21 avril 2020 à un moment où celle-ci se trouvait chargée du dossier. Elle ne comprend pas comment la requérante aurait pu percevoir le courriel de l'administrateur général comme une menace. Elle fait valoir que ce courriel n'en contenait pas et que l'hyperlien relatif à une fraude au GSM datant de 2002 ne constitue en rien l'annonce de quelque procédure que ce soit. Elle expose que si la requérante évoque un prétendu « *bug* » informatique dans sa boîte *mail*, à supposer qu'il y ait eu des dysfonctionnements, rien ne permet de supposer que ceux-ci soient liés à une intrusion irrégulière dans cette boîte. Elle affirme que le point de départ de la procédure est transparent : les posts *Facebook* du 12 février 2020 ont été communiqués à son directeur du service juridique, des déclarations ont été faites par des membres du personnel et ensuite l'auditeur interne a été mandaté par la directrice générale des technologies pour enquêter concrètement. Elle explique que c'est lui qui, après avoir été mandaté, a recueilli toutes les pièces possibles en examinant non pas les seules métadonnées de la requérante mais les métadonnées de six agents. Elle ajoute que toutes les pièces qui ont été portées à la connaissance de la requérante ont justifié les poursuites disciplinaires. Elle soutient que l'enquête de l'auditeur interne qu'il a menée du 28 novembre au 3 décembre 2019 concernait des problèmes ponctuels d'incidents de sécurité. Elle expose que l'acte attaqué énonce qu'il convient de distinguer l'enquête ponctuelle effectuée le 28 novembre 2019 portant exclusivement sur la fuite d'un tableau des rémunérations de l'administrateur général vers la presse – il s'agissait d'enquêter sur un incident de sécurité informatique, la directrice générale des ressources humaines s'étant plainte d'un éventuel *hacking* sur son logiciel *SharePoint* ou sur ses moyens de communications électroniques – et l'enquête administrative menée à partir du 21 février 2020, à la demande de la directrice générale des technologies sur l'ensemble du dossier des polémiques relatives au contrat de travail de l'administrateur général et de sa rémunération. Elle affirme que c'est cette enquête administrative qui conduira à la procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante dont la portée dépasse largement le seul cadre de l'incident ou de sécurité informatique de la fin du mois de novembre 2019. Elle fait valoir que la requérante n'a pas contesté la décision de la CADA qui constate qu'en l'absence de rapport de l'auditeur interne, son recours était non fondé en ce qu'il demandait la communication de ce rapport. Elle ajoute que la requérante a reçu le 27 août 2021 une copie du mandat donné par la directrice

générale des technologies à l'auditeur interne le 25 février 2020 sous la seule exception qu'ont été anonymisées les données dont la divulgation portait atteinte à la vie privée et qu'elle a pu faire valoir ses arguments dans un dernier mémoire au conseil d'administration à cet égard. Elle explique que certaines des demandes de la requérante formulées à l'attention du conseil d'administration dans son mémoire en défense du 29 mars 2021 ont été rencontrées et d'autres pas parce qu'elles n'ont pas été jugées pertinentes pour l'instruction du dossier. Elle considère que la requérante devrait expliquer en quoi ces motifs ne sont pas pertinents. Elle soutient que la lettre anonyme adressée à un ou plusieurs ministres de la Communauté française se trouvait dans le dossier disciplinaire dans l'état dans lequel elle l'a reçue. Elle répète que la requérante avait accès à ses courriels, moyennant l'information préalable donnée au délégué à la protection des données vingt-quatre heures à l'avance, et qu'elle n'a utilisé cette possibilité d'accès qu'une seule fois le 9 juin 2020. Elle ajoute que si la requérante prétend que ses propos ont été travestis, il convient qu'elle s'inscrive en faux, que toute la documentation est disponible s'agissant de l'environnement *SharePoint* qui n'est pas différent de celui de *Microsoft*, que si la requérante estime que certains de ses courriels apparaissaient en trois fois, cela pourrait être le résultat d'un accès par un tiers à une boîte, elle ne le démontre pas. Elle n'aperçoit pas pourquoi des témoins devraient établir des attestations dans les formes prévues pour les témoignages en justice. Elle estime que le conseil de discipline a le pouvoir de décider de devoirs d'enquête particulière qui ne sont pas sollicités par le comparant. Elle considère que l'ancien commissaire du Gouvernement était à même de faire savoir si ce comité ou ses membres avaient reçu copie du rapport de *Younity*. Elle soutient qu'un agent n'a pas le droit de demander l'accomplissement de tous les devoirs qu'il souhaiterait voir accomplir. Elle ajoute que le moyen ne critique pas la motivation de l'acte attaqué à ce propos. Elle expose que la question qui se posait devant la CADA n'était pas de savoir si le respect des droits de la défense imposait la communication de telle ou telle pièce mais de savoir si tel ou tel document devait être considéré comme un acte administratif soumis à la publicité des actes administratifs. Elle fait valoir que la décision de la CADA a permis à la requérante d'accéder à quelques 1300 pages de documents administratifs, que la décision a été prononcée le 23 août 2021 et l'ensemble des documents a été communiqué le 27 août 2021 laissant ainsi quatorze jours à la requérante pour les examiner et en tirer parti librement. Elle conteste n'avoir pas exécuté totalement la décision de la CADA. Elle soutient que si tel avait été le cas, la requérante aurait pu la saisir à nouveau. Elle affirme que le conseil de discipline ne pouvait suspendre ses travaux sauf à décider de ne pas rendre son avis dans le délai de rigueur prévu par le Statut et que la requérante a saisi la CADA le dernier jour du délai imparti au conseil de discipline pour statuer. Elle ajoute que si la requérante prétend que des pièces seraient incomplètes, elle ne signale pas ce qui manquerait. Elle observe que la requérante énonce que les pièces comporteraient des censures importantes mais n'apporte aucun argument de nature à

démentir qu'il s'agirait d'anonymisations imposées par le RGPD. Elle expose que la requérante ne démontre pas en quoi, concrètement, les documents dont elle a pris connaissance en exécution de la décision de la CADA étaient pour la plupart pertinents voire indispensables pour sa défense. Elle fait encore valoir que le courriel sur lequel se fonde la requérante pour soutenir que la récolte de données aurait commencé avant le 21 février 2020 et la délégation donnée à sa directrice générale des technologies et qui informerait cette dernière de l'existence de données déjà récoltées en date du 25 février 2020 et est donc postérieur à la date du 21 février 2020. Elle affirme que si au moins six personnes ont été suspectées d'avoir pu diffuser la note de *Younity*, il a été vérifié si ces personnes en avaient fait usage et il est apparu que tel n'avait pas été le cas. Elle expose que si la directrice générale des ressources humaines a, le 27 novembre 2019, soit après l'article de *PAN* du 15 novembre 2019 et la lettre anonyme au ministre du 19 novembre 2019 et l'envoi du dossier par la requérante, imprimé la note de *Younity*, ce n'était pas pour nourrir les *tweets* et informations données avant le 27 novembre 2019, date de cette impression. Elle soutient qu'il est certain qu'entre le 22 octobre et le 25 novembre 2019, la requérante a été la seule membre du personnel à imprimer la note de *Younity*. Elle affirme qu'il n'est pas sérieux d'énoncer que le complot contre la requérante aurait pu être poussé jusqu'au fait de changer le nom du fichier relatif à cette note pour l'imprimer secrètement et qu'aucun indice ne peut exister à cet égard. Elle estime que si les photocopies de la note en tant que telles n'impliquent aucune identification du document copié, avant de photocopier, il faut disposer du document et donc l'imprimer ou disposer du courrier papier. Elle soutient que la requérante tente de faire croire que ce serait le 15 octobre 2019 que le premier journal (*PAN*) aurait publié des renseignements prétendument issus de la note alors que la publication de *PAN* date du 15 novembre 2019. Elle affirme qu'il a pu, raisonnablement, être considéré que la requérante était la seule personne à avoir imprimé la note en cause pendant la période suspecte, c'est-à-dire du 22 octobre au 25 novembre 2019. Elle fait valoir que l'acte attaqué énonce de manière détaillée pourquoi les éléments du fichier *SharePoint* sont pertinents pour permettre d'apprécier le dossier à charge et à décharge. Elle répond à la critique suivant laquelle elle n'aurait pas produit le résultat des recherches par mots clés sur les courriels des agents par le fait que la recherche n'a pas été faite de cette manière. Elle conteste que les mots clés utilisés n'ont pas été précisés et renvoie « notamment, [à] la page 40 de l'acte attaqué ». Elle conteste que les recherches n'auraient été effectuées que sur les courriels de la requérante et renvoie aux points 242 à 249 de l'acte attaqué. Elle conteste que les pièces qu'elle a communiquées à la requérante à la suite de la décision de la CADA auraient été censurées. Elle soutient qu'elles ont été anonymisées et renvoie au point 75/2, c) de l'acte attaqué. Elle prétend que le courriel du 9 mars 2020, transmis le 27 août 2021, sous l'onglet « Échanges de *mails* entre le 21.2 et le 10.4.2020 » n'est en rien censuré. Elle admet que l'impression de ce document est de mauvaise qualité mais fait valoir

qu'à aucun moment la requérante n'a demandé que lui soit délivrée une meilleure copie. Elle affirme que le but des anonymisations de fichiers *Excel* était de respecter la vie privée des personnes concernées par les fichiers, que son directeur du service juridique n'a rien censuré, que le délégué à la protection des données a travaillé sur un fichier *Excel* ouvert sur l'ordinateur du directeur du service juridique et qu'il avait la mission et la responsabilité de vérifier et d'anonymiser ce fichier avant de l'envoyer à la requérante. Elle conteste qu'en toutes circonstances, l'autorité disciplinaire doive entendre les témoins proposés par l'agent. Elle expose que si le principe général du respect des droits de la défense permet, notamment, à l'agent poursuivi disciplinairement de faire entendre les témoins utiles à sa défense, cette prérogative n'est pas absolue, qu'il appartient à l'autorité disciplinaire d'apprécier si l'audition est utile à la défense ou à l'établissement de la matérialité des faits et que le Conseil d'État ne sanctionne à ce propos qu'une erreur manifeste d'appréciation. Elle fait valoir qu'en l'espèce, la requérante n'a demandé l'audition d'aucun témoin devant le conseil de discipline mais a demandé que soient produites des attestations conformes à ce que prévoit le Code judiciaire, qu'il lui fut répondu à cet égard et renvoie aux points 161-178 de l'acte attaqué. Elle soutient que l'auditeur interne n'a pas refusé de répondre aux questions posées par le conseil de discipline mais a simplement précisé qu'il avait déjà été répondu aux différentes questions dans tous les écrits antérieurs. Elle ajoute que son conseil d'administration n'a pas traité par le mépris les demandes de la requérante mais a fait sienne la note de la directrice générale des technologies du 15 avril 2021 qui précisait les motifs de refus des témoignages écrits. Elle conclut qu'il a été raisonnablement répondu aux demandes de devoirs complémentaires formulées par la requérante et que ces réponses ne recèlent aucune erreur manifeste d'appréciation.

VII.1.2. Deuxième moyen

Le deuxième moyen est pris de la violation du principe général d'impartialité, des principes généraux de loyauté, de bonne administration et d'équitable procédure et du principe général *patere legem quam ipse fecisti*.

Dans une première branche, la requérante expose que l'administrateur général a délégué son pouvoir de mener une enquête préalable dans un cadre disciplinaire et son pouvoir de décider de rédiger une proposition provisoire de sanction à la directrice générale des technologies parce qu'il a estimé n'avoir pas l'impartialité requise pour agir lui-même en ce sens. Elle estime que la directrice générale des technologies susvisée était supposée agir en toute indépendance dans cette affaire. Elle fait valoir que la CADA a ordonné à la partie adverse de produire le mandat que la directrice générale des technologies susvisée aurait donné à l'auditeur interne pour qu'il accomplisse les devoirs d'enquête en lien avec les données

informatiques du personnel et que la partie adverse a produit en réponse un courriel de son directeur du service juridique du 25 février 2020 à la directrice générale des technologies dont il ressort que l'enquête préalable a été, dans les faits, menée et dirigée par le directeur du service juridique qui donne des informations et instructions à la directrice générale des technologies et par l'auditeur interne déjà désigné pour mener l'enquête avant délégation à la directrice générale des technologies et non par cette dernière. Elle souligne qu'il n'y est pas demandé à cette dernière de déléguer l'enquête au directeur du service juridique et à l'auditeur interne qui travaillent directement sous l'autorité de l'administrateur général de la partie adverse mais seulement d'approuver des devoirs d'enquête qu'ils ont déjà décidés. Elle en déduit que la séparation vantée par l'administrateur général entre sa personne et l'enquête disciplinaire n'est que de façade. Elle considère que cet irrespect d'une mesure qui avait été décidée pour éviter une accusation de partialité, constitue, au minimum, une violation du principe général *patere legem quam ipse fecisti*. Elle conclut qu'à admettre que la directrice générale des technologies avait l'impartialité requise pour mener une telle enquête sur mandat de l'administrateur général, ce sont d'autres agents, qui n'ont pas l'impartialité requise dès lors qu'ils ont agi sur instruction de l'administrateur général, qui ont mené l'enquête de sorte que le principe général d'impartialité a également été violé.

Dans une deuxième branche, elle expose que le mandat donné à la directrice générale des technologies la laissait seule en charge de l'enquête destinée à authentifier l'origine des fuites relatives au salaire de l'administrateur général. Elle fait valoir que dans le cadre de la première procédure disciplinaire, la directrice générale des technologies a déposé au dossier une attestation de l'auditeur interne à charge. Elle affirme s'être adressée à l'auditeur interne à titre confidentiel pour lui confier les informations dont elle disposait au sujet du salaire de l'administrateur général et lui demander d'intervenir, ce qui était convenu qu'il ferait. Elle soutient qu'à la suite de cet entretien, l'auditeur interne s'est entretenu avec l'administrateur général à ce sujet et a eu pour mission d'identifier l'auteur d'une fuite relative au salaire de l'administrateur général. Elle ajoute que toujours à la suite de cet entretien, l'auditeur interne avait conseillé à la DGRH, donc selon la partie adverse à la requérante, de prendre directement en charge le dossier, qu'elle avait alors suggéré de définir la stratégie avec sa directrice générale, qu'une réunion à trois a été fixée le 3 décembre 2019, mais a été annulée par l'auditeur interne qui n'est ensuite jamais revenu vers elle. Elle expose que dans son attestation, l'auditeur interne qui a été mis en possession par la directrice générale des technologies de ses écrits de défense met en cause la légitimité de sa démarche auprès de lui et ses intentions et répond à ses arguments de défense. Elle ajoute que l'attestation présente au dossier disciplinaire datée du 24 février 2021 est pratiquement la même que celle qui avait été déposée lors de la première procédure disciplinaire, datée du 25 mai 2020 et à laquelle était joint un

courriel envoyé par lui le 9 janvier 2020, deux jours après l'envoi du rapport SARH par la requérante, extrêmement dubitatif de sa démarche. Elle affirme avoir fermement contesté les propos qui lui étaient attribués. Elle fait valoir qu'il n'indique pas dans son attestation avoir réalisé l'enquête disciplinaire sous l'autorité du directeur du service juridique mais se présente comme un témoin impartial de l'un des faits mis à charge alors qu'il est en même temps l'un de ses principaux accusateurs et la personne en charge d'une partie considérable de l'enquête préalable. Elle ajoute que son rôle dans l'enquête préalable a longuement été passé sous silence par la partie adverse et n'apparaissait que de manière très détournée dans le dossier disciplinaire original mais que dans sa note d'observations déposée dans le cadre de la procédure contre la première sanction disciplinaire, la partie adverse a indiqué que « l'auditeur interne de la RTBF, qui a procédé au traitement de données de la requérante, est un garant neutre vis-à-vis de la situation des personnes en question. Il est, par son statut, indépendant vis-à-vis de la RTBF. Par ailleurs, ces traitements ont été faits par l'auditeur interne après consultation avec le DPO de la RTBF, dont la neutralité en la matière ne peut par ailleurs être contestée [...]. Ainsi, la RTBF a pris plusieurs mesures protectrices dans son enquête visant à identifier l'origine de la fuite d'informations confidentielles de la RTBF ainsi que de données à caractère personnel concernant son administrateur général, à l'occasion de laquelle elle a pris connaissance des métadonnées relevées par la requérante ainsi que du *curriculum vitae* de son fils :

i) l'analyse a été effectuée par l'auditeur interne de la RTBF, une personne ayant le rôle spécifique d'effectuer cette analyse en raison notamment de son indépendance (en termes de statut) et du fait que ce rôle soit tenu au secret professionnel ou au moins à des obligations particulières de confidentialité.

[...] ».

Elle considère que l'attestation de l'auditeur interne révèle un évident parti pris à son encontre et que son courriel du 9 janvier 2020 susvisé, soit bien avant le début officiel de l'enquête préalable, aux commissaires du Gouvernement démontre qu'il entendait déjà mettre en doute ses intentions et évoquait une prétendue volonté de le manipuler.

Elle ajoute qu'il est devenu, en sa qualité de témoins de certains faits, l'un des principaux accusateurs puisqu'il a remis à la directrice générale des technologies le dossier qu'elle lui avait confié et affirmé que la démarche accomplie par elle auprès de lui était illégitime. Elle soutient qu'il n'avait ni l'impartialité, ni l'apparence d'impartialité, requise pour enquêter, qui plus est *via* des techniques d'investigation extrêmement invasives de la vie privée, sur les faits mis à sa charge. Elle prétend que son défaut d'impartialité est encore plus évident si l'on considère qu'il omet de mentionner dans son attestation qu'il a fait partie de l'équipe en charge d'investiguer sur les fuites relatives au salaire de l'administrateur général. Elle ajoute que les

résultats de son enquête n'ont pas été versés au dossier sauf en ce qu'ils étaient relatifs à des éléments à charge. Elle affirme que les pièces du dossier ont été, dans un premier temps, sélectionnées pour ne faire apparaître que les éléments à charge et que c'est la CADA qui a ordonné *in extremis* que certaines données brutes de cette enquête, et certains échanges tenant lieu de rapport relatif à l'enquête, lui soient communiquées. Elle fait valoir que dans sa note d'observations à la CADA, la partie adverse a indiqué ce qui suit au sujet du mandat donné à l'auditeur interne prétendument par la directrice générale des technologies :

- « 41. La demande de Mme Sprumont d'accès au mandat donné par [C. G.] à [V. G.] doit ensuite être rejetée sur la base de l'article 6, § 2, 1° du décret, en ce que ce document est un document dont la divulgation peut être source de méprise, notamment parce qu'il est inachevé ou incomplet.

En effet, le mandat donné par courriel le 25 février 2020 par [C. G.] à [V. G.], est un document provisoire qui a permis de démarrer l'enquête disciplinaire, mais qui, rapidement et régulièrement, a fait l'objet d'ajustements, donnés oralement par [C. G.], par [C. C.], DPO de la RTBF et/ou par [S. D.], directeur juridique de la RTBF, à [V. G.], sur la base notamment de conseils des avocats de la RTBF, afin de s'assurer d'un parfait respect du code des principes de bonne conduite concernant la protection des données et l'utilisation des outils de communication à la RTBF et du RGPD, en ce qui concerne les démarches susceptibles de mener à des recherches individualisées ou trop larges qui pourraient être non conformes au RGPD.

Ainsi, de manière très concrète, [V. G.] précise qu'il a été décidé, avant le lancement-même de ses travaux de recherche dans le logiciel "*Exchange*", en concertation avec le directeur juridique et le DPO, de ne pas procéder à des recherches sur les noms de personnes extérieures à l'entreprise citées dans le mandat du 25 février 2020 étant donné qu'elles visaient directement des personnes (*via* leur nom et prénom).

Il s'ensuit qu'un certain nombre de travaux qui auraient pu être possibles sur la base de ce mandat n'ont pas été effectués dans le cadre de l'enquête administrative, ce qui démontre à suffisance que le document de mandat du 25 février 2020 est un document dont l'analyse et la mise en œuvre a évolué dans les temps, en sorte qu'il est clairement un document administratif dont la divulgation pourrait être source de méprise ».

Elle en déduit que des choix ont été effectués en cours d'enquête et en ont orienté les résultats. Elle relève dans les documents produits sur ordre de la CADA avoir toujours été la première cible des investigations de l'auditeur interne. Elle fait encore valoir que s'il a volontiers rédigé une attestation à charge, il a refusé de répondre à ses questions relayées par le conseil de discipline. Elle en déduit qu'il a ainsi marqué sa volonté de témoigner uniquement à charge et dès lors son absence totale d'impartialité. Elle fait, enfin, valoir que le devoir d'enquête par lequel le *curriculum vitae* de son fils s'est retrouvé dans le dossier disciplinaire à l'initiative de l'auditeur interne n'a jamais été expliqué par la partie adverse alors qu'aucun des devoirs d'enquête décidés par le courriel du directeur du service juridique du 25 février 2020 n'a raisonnablement pu aboutir au dépôt de cette pièce. Elle conclut que le principe général d'impartialité a été violé lors de l'enquête préalable et lors de

la constitution du dossier disciplinaire.

Dans une troisième branche, elle soutient que la directrice générale des technologies a adopté des mesures d'ordre illégales de nature à rendre plus difficile, voire impossible, l'exercice des droits de défense. Elle expose que dans sa décision du 21 avril 2020 lançant la procédure disciplinaire, elle lui a interdit l'accès aux bâtiments et locaux de la partie adverse, avec désactivation de sa carte d'accès, à « *Office 365* », aux documents de la DGRH et de solliciter de quelque manière que ce soit auprès du personnel de la partie adverse l'accès à tous courriels et documents et l'a obligée à rendre deux ordinateurs portables et un *IPhone*. Elle affirme que ces mesures d'ordre ont eu pour conséquence notamment qu'elle n'a plus bénéficié d'un libre accès à sa boîte *mail* et aux documents qui étaient nécessaires à sa défense. Elle ajoute avoir été empêchée, à partir du 4 mai 2020, de communiquer avec des titulaires d'adresses *mails* de la partie adverse au départ de ses adresses *mails* privées de sorte que ses correspondants voulant communiquer avec elle au départ d'une adresse de la partie adverse ont été obligés de demander l'autorisation à la direction juridique. Elle fait valoir que ces mesures attentatoires à ses fonctions et à sa réputation ont été prises sans l'entendre au préalable alors même que le Statut n'organise pas de procédure de suspension par mesure d'ordre. Elle souligne que ces mesures ont été prolongées le 13 mai 2020 sans davantage d'audition préalable. Elle ajoute qu'elles ont été à nouveau prises dans le cadre de la seconde procédure disciplinaire. Elle soutient n'avoir pu accéder à ses courriels professionnels à la suite de l'arrêt qui a suspendu la première sanction disciplinaire. Elle rappelle que le Conseil d'État a jugé que la directrice générale des technologies était intervenue sans compétence pour ce faire dans la procédure disciplinaire après la notification de la proposition provisoire de sanction. Elle estime que la partie adverse a admis l'irrégularité de la procédure de ce point de vue en retirant son acte. Elle soutient que le fait que la directrice générale des technologies mette en œuvre à charge de l'agent une procédure disciplinaire sans y être habilitée et sans avoir obtenu l'extension de sa délégation de pouvoir démontre l'existence dans son chef d'un parti pris et d'une forme d'acharnement. Elle considère que cette attitude marque le fait que la directrice générale des technologies n'avait aucun recul par rapport au dossier, se sentant investie de la mission donnée par l'administrateur général d'obtenir à tout prix sa démission d'office. Elle répète que seules les pièces à charge ont été déposées au dossier alors qu'il existait des pièces et des informations à décharge à l'issue de l'enquête préalable. Elle soutient qu'il ne s'agit pas d'une simple erreur de procédure dès lors que la directrice générale des technologies a ensuite intentionnellement retenu ces pièces et renseignements alors qu'elle les réclamait. Elle ajoute que la directrice générale des technologies a fait une présentation fautive des faits, notamment en affirmant que seule trois personnes avaient eu accès à la note de *Younity*, ce qu'elle savait être inexact. Elle affirme qu'elle a encore violé le caractère confidentiel généralement attaché à la procédure

disciplinaire en communiquant l'ensemble de ses arguments de défense à différents agents aux fins qu'ils rédigent des attestations défavorables. Elle prétend que ce procédé s'est révélé particulièrement dévastateur puisqu'elle en était souvent réduite, à défaut d'un dossier complet, à se défendre en indiquant que d'autres agents pouvaient être responsables des fuites, telle la directrice générale des ressources humaines. Elle fait valoir que cette communication résultait des pièces NP1, NP2, NP3, NP4, NP5, NP6, NP8, NP12 du dossier de pièces ajouté par la directrice générale des technologies le 9 juin 2020 à l'occasion de la première procédure disciplinaire et que les agents ayant rédigé les pièces NP7, NP9, NP10 et NP11, ajoutées aux mêmes dates, écrivaient avoir reçu des extraits de ses écrits de défense. Elle considère que le fait que la directrice générale des technologies, qui lui reproche de ne pas respecter la confidentialité de certains documents, se permette de communiquer à des tiers ses actes de défense est indicatif de son incapacité à intervenir de manière impartiale et objective. Elle ajoute que la directrice générale des technologies a omis de mentionner, à l'occasion de sa proposition provisoire de sanction, que malgré le mandat qui lui avait été donné par l'administrateur général d'enquêter en toute impartialité, l'essentiel de l'enquête avait été réalisé par le directeur du service juridique et l'auditeur interne qui ont travaillé sous l'autorité directe de l'administrateur général. Elle prétend qu'elle a également omis de mentionner, lorsqu'elle a déposé l'attestation de l'auditeur interne, que celui-ci n'était pas un témoin impartial des faits mais un membre de l'équipe ayant réalisé l'enquête à charge. Elle soutient qu'un agent impartial se serait abstenu de verser au dossier une telle attestation ou aurait, au grand minimum, fait part du statut particulier de l'auditeur interne dans l'enquête disciplinaire. Elle ajoute que la directrice générale des technologies et en réalité le directeur du service juridique et l'auditeur interne ont mis en œuvre des moyens d'investigation auxquels, généralement, seuls les juges d'instruction ont recours. Elle fait valoir que le dossier disciplinaire comporte, dès l'origine, une pièce relative à la vie privée de son fils. Elle prétend qu'aucune autorité disciplinaire normalement consciente des limites de son rôle n'aurait songé à verser au dossier une telle pièce relative à la famille de l'agent, très probablement obtenue illicitement dès lors que la partie adverse n'a jamais précisé comment son courriel à une société d'intérim comportant en annexe le *curriculum vitae* de son fils avait pu être décelé à l'occasion d'une recherche par mots-clés relatifs au salaire de l'administrateur général. Elle affirme que cette incapacité à discerner les limites entre une enquête disciplinaire et une enquête pénale qu'elle n'est pas habilitée à mener démontre que la directrice générale des technologies a été aveuglée par son hostilité ou celle imposée par son supérieur à son encontre. Elle fait, enfin, valoir que la directrice générale des technologies a décidé conjointement avec la présidente de la section discipline du conseil de discipline, de mettre fin à sa désignation en qualité de secrétaire du conseil de discipline. Elle estime que cette décision définitive n'était pas nécessaire au fonctionnement du conseil de discipline et notamment à l'examen de

son recours dès lors que si elle était effectivement empêchée d'exercer ses fonctions pour l'examen de son propre recours, voire durant la procédure disciplinaire, ce n'était pas le cas du secrétaire suppléant. Elle considère que cette décision est une mesure grave qui a privé un agent, présumé innocent à ce stade de la procédure, d'une fonction dans les organes de l'administration et que la prise d'une telle mesure définitive, sans audition préalable de l'agent, démontre également le parti pris de la directrice générale des technologies. Elle déduit de l'ensemble des considérations qui précèdent que la directrice générale des technologies ne disposait pas de l'impartialité requise pour réaliser une enquête préalable et la poursuivre disciplinairement.

Dans sa note d'observations, sur les trois branches réunies, la partie adverse répond qu'il ne se déduit pas des éléments avancés par la requérante que l'enquête préalable aurait été menée et dirigée par son directeur du service juridique et par l'auditeur interne. Elle fait valoir que la circonstance qu'en raison de l'empêchement de l'administrateur général, la directrice générale des technologies, fonctionnaire statutaire la plus élevée en rang après l'administrateur général, a été amenée à accomplir tous les actes nécessaires afin d'apprécier les suites à donner aux polémiques relatives au contrat de travail et à la rémunération de l'administrateur général ne l'empêchait pas de s'appuyer sur les services de l'entreprise pour mener à bien sa mission. Elle soutient que c'est sa directrice générale des technologies qui a dirigé l'enquête, donné les instructions à cette fin, décidé au terme de l'enquête de soumettre une proposition de sanction provisoire et en a informé le conseil d'administration. Elle expose que dès lors qu'il convenait d'effectuer des investigations sur le matériel informatique en réseau de l'entreprise, des investigations ont été menées par l'auditeur interne avec l'assistance sur le plan juridique du directeur du service juridique et sur le plan « respect de la vie privée » par l'assistance du délégué à la protection des données. Elle prétend que par son courriel du 25 février 2020, le directeur du service juridique ne donne aucune instruction à la directrice générale des technologies, qu'il écrit ce qu'il lui paraît souhaitable, indique que les investigations qui seraient menées requièrent l'autorisation préalable de la directrice générale des technologies, précise qu'il reviendra à cette dernière d'apprécier s'il y a lieu de poursuivre et d'étendre l'enquête ou au contraire d'effectuer une audition préalable à une éventuelle instruction disciplinaire. Elle affirme que l'auditeur interne et le directeur du service juridique ont travaillé, dans le cadre de l'enquête, exclusivement sous la direction et l'autorité de la directrice générale des technologies. Elle ajoute que l'administrateur général n'a jamais été informé des actes de la procédure ou n'a orienté ceux-ci. Elle estime que la requérante n'apporte pas le moindre élément de nature à permettre de croire que l'auditeur interne et le directeur du service juridique auraient, en raison de l'enquête, travaillé sous l'autorité directe de l'administrateur général. Elle considère que l'attestation de l'auditeur interne à l'occasion de la première procédure disciplinaire se contente de

relater les faits qu'il a connus entre le 20 novembre et le 9 janvier 2020, soit à un moment où il n'était pas en charge de l'enquête, ce qui ne peut en rien lui être reproché. Elle ajoute qu'informé par la requérante des difficultés qui concerneraient la rémunération de l'administrateur général, il n'a jamais trahi la confiance qui lui avait été demandée sur l'identité de son interlocuteur et que rien ne permet de convaincre du contraire. Elle expose qu'il a prié la requérante d'aller voir l'administrateur général pour lui préciser les problèmes qui, selon elle, existeraient, ce qu'elle a toujours refusé de faire alors qu'une telle démarche est naturelle lorsqu'un problème est rencontré. Elle n'aperçoit pas ce qui empêcherait la directrice générale des technologies de pouvoir faire connaître aux collaborateurs qui l'assistent à l'occasion de l'enquête les écrits de défense de la requérante aux fins qu'ils en tiennent compte. Elle estime que rien n'empêchait l'auditeur interne de révéler l'animosité de la requérante à l'encontre de l'administrateur général. Elle conteste que l'intervention de l'auditeur interne dans le dossier n'apparaissait que de manière très détournée dans le dossier disciplinaire original dès lors que les pièces du dossier originaire accompagnant la proposition de sanction provisoire mentionnent qu'elles proviennent de l'auditeur interne. Elle prétend que son intervention et la justification de celle-ci n'ont jamais été cachées. Elle fait valoir qu'il avait le devoir de déposer le dossier que lui avait remis la requérante, ce dossier comportant des pièces se retrouvant dans la presse et figurant en annexe de la lettre aux ministres de la Communauté française du 19 novembre. Elle soutient qu'aucune technique utilisée par l'auditeur interne n'est contraire au règlement sur les outils informatiques et l'enquête n'a jamais porté sur la vie privée de la requérante. Elle conteste que les résultats de son enquête n'auraient pas été versés au dossier et fait valoir que les éléments étrangers à la question examinée à l'occasion de l'enquête n'avaient pas à être versés au dossier. Elle estime qu'il ne suffit pas de prétendre que les pièces du dossier auraient été, dans un premier temps, sélectionnées pour ne faire apparaître que des éléments à charge, les pièces à décharge n'étant produites que sur contrainte de la CADA, sans indiquer quelles seraient ces pièces à décharge qui auraient été écartées à tort du dossier dans un premier temps. Elle ajoute que les résultats d'une enquête orientent évidemment la suite des recherches qui sont effectuées. Elle conteste que l'auditeur interne aurait refusé de répondre aux questions de la requérante, relayées par le conseil de discipline, puisqu'il a indiqué qu'il n'avait rien d'autre à déclarer que ce qu'il avait déjà écrit et qui répondait aux questions posées. Elle fait valoir pour expliquer la présence du *curriculum vitae* du fils de la requérante dans le dossier disciplinaire que le propre d'une enquête est d'entraîner des devoirs complémentaires lorsque les devoirs accomplis font apparaître que le fils de la requérante a été utilisé comme paravent à l'activité de sa mère. Elle soutient que les mesures d'ordre prises à l'encontre de la requérante ne l'ont pas empêchée de continuer à avoir accès à l'ensemble de ses courriels puisqu'elle pouvait les consulter dans ses locaux, ce qu'elle n'a fait qu'une fois, sans doute parce qu'elle disposait déjà d'une copie de ces courriels et qu'elle savait qu'elle ne trouverait dans ceux-ci aucun

élément lui permettant d'argumenter. Elle affirme qu'il était précisé qu'elle pouvait avoir accès aux courriels nécessaires à l'exercice des droits de la défense tandis que les autres mesures d'ordre prises étaient sans incidence sur l'exercice de ces droits. Elle conteste que ses correspondants au sein de la RTBF qui auraient voulu communiquer avec elle au départ d'une adresse RTBF étaient obligés de demander l'autorisation à la direction juridique. Elle conteste également que la directrice générale des technologies aurait mis en œuvre la procédure disciplinaire sans y être habilitée. Elle ajoute que le conseil d'administration l'a explicitement chargée, le 22 février 2021, de la mission de vérifier le contenu du mémoire de la requérante et de faire rapport sur celui-ci. Elle en déduit que la directrice générale des technologies pouvait communiquer les allégations de la requérante aux agents aptes à les confirmer ou à les démentir. Elle fait valoir que si les agents avaient confirmé ce que prétendait la requérante à l'évidence elle ne s'en serait pas plaint et si ce qu'ils disent est vrai, et rien ne permet d'énoncer le contraire, leurs déclarations doivent figurer au dossier. Elle ajoute que le fait d'avoir repris le dossier après le retrait de la première sanction à la suite de l'arrêt de suspension n'est en rien critiquable. Elle estime que ni l'arrêt prononcé ni les circonstances de la cause n'imposaient qu'il soit mis fin à la procédure disciplinaire. Elle n'aperçoit pas en quoi le fait que des devoirs d'enquête ont été accomplis, sous l'autorité de la directrice générale des technologies, par des collaborateurs aurait dû faire l'objet d'une mention spéciale dans la proposition de sanction disciplinaire. Elle affirme que rien dans le dossier ne témoigne d'une animosité personnelle de cette directrice générale à l'encontre de la requérante. Elle ne conçoit pas que la requérante aurait pu rester secrétaire d'un conseil devant lequel elle devait comparaître. Elle ajoute qu'en tout état de cause, la décision prise à propos du secrétariat du conseil est devenue définitive à défaut de recours introduit à son encontre et qu'il n'est pas sérieux d'y trouver la trace d'un prétendu parti pris de la directrice générale des technologies.

VII.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu en outre de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente

suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active.

Dans la mesure où le principe d'impartialité s'impose aux différents stades de la procédure, il appartient aux personnes chargées de l'instruction d'un dossier de ne pas agir avec un parti pris de nature à compromettre l'objectivité de sa proposition provisoire de sanction et plus généralement de veiller à ne pas dégager une impression de partialité. À cet effet, il lui revient notamment d'instruire les faits dont il s'est saisi à charge et à décharge, d'autant que le principe de présomption d'innocence et le respect des droits de la défense soutiennent la même obligation.

Sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que le rapport disciplinaire tiendrait les faits pour établis, contiendrait des erreurs d'appréciation ou adopterait un ton sévère à l'égard de l'agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire. Une violation du principe d'impartialité ne peut résulter du comportement du supérieur hiérarchique instructeur que s'il est démontré que celui-ci fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense.

Le principe général du respect des droits de la défense, également d'ordre public, commande au surplus que le dossier disciplinaire qui peut être consulté par l'agent poursuivi soit complet. Il implique également que l'agent poursuivi ne soit pas privé arbitrairement de moyens lui permettant d'exercer sa défense.

Ces deux principes sont intimement liés. Si l'organe instructeur peut avoir acquis la conviction que l'agent poursuivi a bien eu le comportement disciplinairement répréhensible qui lui est reproché et prendre ou suggérer des mesures d'ordre que l'intérêt du service requiert sans être pour ce motif suspecté de partialité, une telle suspicion peut résulter notamment de ce que la mesure d'ordre en question peut avoir pour effet de limiter arbitrairement les moyens de défense.

Par ailleurs, pour justifier la suspension, un moyen au moins doit être « sérieux », ce qui signifie non seulement qu'il doit faire valoir une illégalité de nature à entraîner l'annulation de l'acte, mais également que la découverte de ce caractère « sérieux » ne doit pas nécessiter un examen long et minutieux incompatible avec la notion de référé, sans quoi cet examen ne différerait pas de celui auquel il devra être procédé au cours de l'examen en annulation.

En l'espèce, le dossier administratif même incomplet est très volumineux et la requérante fait valoir contre l'acte attaqué un grand nombre de griefs qui, selon elle, sont de nature à démontrer, pour l'essentiel, que les principes d'impartialité et des droits de la défense ont été violés. La majorité de ces griefs ont déjà été soulevés au cours de la procédure disciplinaire et l'acte attaqué y répond longuement, de telle sorte que l'acte attaqué comporte près de deux cents pages, alors que les faits qui sont reprochés à la requérante ne révèlent pas une affaire particulièrement complexe : il lui est reproché en substance d'avoir rendue publique la rémunération de l'administrateur général de l'entreprise publique à laquelle elle appartient, rémunération dont il n'est pas contesté qu'elle a été pendant quelques années supérieure aux montants indiqués dans les rapports annuels de ladite entreprise, et d'avoir ainsi cherché à dénigrer cet administrateur public au moment du renouvellement de son mandat.

Il serait contraire au principe du référé d'examiner l'ensemble de ces nombreux griefs et de se prononcer, même *prima facie*, sur leur apparence de fondement.

Certains des éléments de la procédure paraissent toutefois bien, *prima facie*, révéler une violation, à tout le moins, du principe d'impartialité, voire du principe du respect des droits de la défense.

Il y a lieu de rappeler que l'acte attaqué succède à un premier ayant le même objet et dont l'exécution a été suspendue par l'arrêt n° 249.860 précité pour être ensuite retiré par la partie adverse. Celle-ci n'a pas jugé utile de reprendre la procédure *ab initio*, mais a confié à la directrice générale des technologies la mission de vérifier les éléments factuels contenus dans le mémoire adressé au conseil d'administration le 14 mai 2020. Or il s'agit de la directrice générale, qui avait établi la proposition de sanction et qui avait outrepassé ses compétences en établissant d'initiative précisément le rapport pour lequel elle n'était pas alors mandatée. Certes l'arrêt précité a jugé, *prima facie*, que :

- « La mission de l'administrateur général dans la procédure aboutissant à une sanction administrative lourde telle que la démission d'office s'arrête donc au moment où il transmet au conseil d'administration sa proposition provisoire de sanction accompagnée du procès-verbal de l'audition. Comme l'indique l'article 78, il ne peut prendre aucune part à la prise de décision de la sanction définitive. Cette disposition n'est qu'une traduction du principe général d'impartialité qui s'oppose à ce que, lorsque le statut prévoit, comme c'est généralement le cas pour les sanctions lourdes, une phase d'instruction préalable à la saisine de l'autorité compétente pour infliger la sanction, l'autorité compétente pour instruire le dossier ou pour proposer une sanction n'intervienne plus d'initiative dans la suite de la procédure, sauf si elle est mandatée à cet effet par l'autorité disciplinaire compétente.

[...]

Il aurait certes été légitime et de bonne administration que le conseil d'administration, destinataire du mémoire de la requérante ou, à défaut, le conseil de discipline, à la lecture dudit mémoire, ordonne des mesures d'instruction complémentaires, telle l'audition des personnes citées dans ce mémoire. Il était toutefois contraire aux règles statutaires de compétence rappelées ci-dessus et instituées pour garantir, notamment, les principes d'impartialité et de respect des droits de la défense, que de telles mesures soient prises d'initiative par l'auteure de la proposition de sanction provisoire, sans avoir reçu de mandat à cet effet ni du conseil d'administration, ni du conseil de discipline ».

Cet arrêt n'a donc pas exclu que la personne déléguée par l'administrateur général pour émettre une proposition provisoire de sanction puisse recevoir un mandat de l'autorité disciplinaire pour faire des devoirs complémentaires, mais il indiquait également que la règle excluant que cette personne intervienne encore d'initiative tendait à garantir le principe d'impartialité. En ayant d'initiative pris des mesures d'instruction en vue de répondre au mémoire de la requérante, alors qu'elle était dessaisie du dossier, la directrice en question avait donc outrepassé ses compétences définies par des règles tendant précisément à garantir l'impartialité.

En confiant la même mission d'instruction à cette même personne, la partie adverse a pu, *prima facie*, susciter chez la requérante un doute légitime de son aptitude à encore aborder sa cause en toute impartialité.

Par ailleurs, cette directrice générale est également l'auteur de mesures d'ordre à l'égard de la requérante à savoir, d'une part, « la décision du 21 avril 2020 de la Directrice générale des technologies, agissant sur délégation de l'administrateur général empêché adoptant les mesures d'ordre suivantes :

1° suppression, dès notification, de :

- Tout accès au bâtiment et locaux de la RTBF par une désactivation de sa carte d'accès aux entrées RTBF et VRT ;
- Tout accès à "Office 365" via son adresse mail cs@rtbf.be et à l'ensemble des documents de la DGRH, que ce soit dans O/dgrh dans l'espace partagé "SharePoint" et le logiciel "OneDrive" de la DGRH ou tout autre logiciel, en ce compris *Ulis* ;
- Que ce soit au départ de son poste terminal dans les locaux de la RTBF, de son MPC 3225, de ses ordinateurs portables PP1298 et 849 qu'elle est invitée à restituer dans les meilleurs délais ainsi que son *IPhone* ;

2° interdiction de solliciter de quelque manière que ce soit auprès des membres du personnel de la RTBF l'accès à tout courriel et documents, sous la seule exception qu'elle est autorisée à demander toute pièce qui serait utile à l'exercice de ses droits sous le contrôle de l'Auditeur Interne », et, d'autre part, « la décision du 13

mai 2020 de la Directrice générale des technologies, agissant sur délégation de l'administrateur général empêché "maintenant" les mesures d'ordre prises le 21 avril 2020 jusqu'à ce qu'il soit statué sur les mérites de l'action disciplinaire en cours ».

Ces deux décisions ont été annulées par l'arrêt n° 252.184 du 22 novembre 2021 pour violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' quant à la motivation de son fondement juridique.

La justification apportée par son auteur dans le second acte annulé par l'arrêt susvisé a été formulée comme suit :

« L'enquête faite a mis à jour, en l'état, ce qui apparaît comme étant une violation des règles fondamentales, à savoir la communication à des tiers de données à caractère personnel relatives à la situation personnelle d'un membre du personnel alors même que la personne concernée détenait de tels renseignements en vue de l'accomplissement des devoirs de sa charge.

J'ai voulu éviter que, par un usage irrégulier des moyens mis à votre disposition par la RTBF, de telles violations puissent se poursuivre, voire s'amplifient avant qu'il soit statué sur le caractère fondé des reproches qui étaient faits et sur la peine disciplinaire à prononcer, le cas échéant.

Il ne s'est pas agi de vouloir vous punir pour des faits supposés avérés ; il y allait, tout simplement, de la volonté de protéger le service et les agents de la RTBF dans des circonstances particulières sans que votre situation matérielle soit modifiée de quelque manière que ce soit ».

Il est de jurisprudence constante que l'adoption d'une mesure d'ordre dans l'intérêt du service à l'égard d'une personne en raison de la suspicion qu'elle ait eu un comportement disciplinairement répréhensible ne traduit pas en soi un défaut d'impartialité. La circonstance que cette mesure ne soit pas suffisamment justifiée par l'intérêt du service peut toutefois traduire un manque d'impartialité dans le chef de son auteur.

En l'espèce, rien n'explique la crainte invoquée que la violation des règles en matière de communications de données à caractère personnel « puissent se poursuivre, voire s'amplifient », ni la prétendue nécessité de protéger les autres agents de la RTBF. Rien dans le dossier administratif ne laisse supposer que la partie adverse avait des raisons de craindre la divulgation par la requérante de données personnelles d'autres agents. Bien au contraire, alors que la requérante est, en raison de la fonction qu'elle exerce depuis plusieurs années, amenée à traiter des données personnelles de ces agents, l'enquête administrative n'a décelé aucun soupçon de violation de ses obligations de confidentialité à l'égard de telles données, la suspicion que la requérante aurait enfreint ses obligations à l'égard de données concernant la rémunération de l'administrateur générale reposant pour une part substantielle sur

l'inimitié que révéleraient certaines pièces de ce dossier de la requérante à l'égard de l'administrateur général.

De plus, ces mesures d'ordre, outre qu'elles n'apparaissaient pas justifiées au regard de l'intérêt du service, étaient susceptibles à l'évidence de porter atteinte aux droits de la défense de la requérante. Il est en effet manifeste que l'exercice des droits de la défense est rendu beaucoup plus difficile pour un cadre fonctionnaire auquel on reproche des agissements dans l'exercice de sa fonction s'il ne peut se servir de ses ordinateurs professionnels portables, *a fortiori* en période de confinement, et s'il ne peut obtenir des documents, tels que des courriers électroniques de sa propre messagerie sans le contrôle d'un membre de la partie adverse chargé d'en faire le tri. Il en va d'autant plus ainsi que bon nombre d'éléments du dossier qui, selon la proposition de sanction provisoire émise par la directrice générale des technologies, participent au faisceau d'indices justifiant la suspicion d'infraction disciplinaire, reposent précisément sur certains messages de la messagerie électronique professionnelle de la requérante. À supposer même que l'intérêt du service aurait pu justifier que la requérante n'ait plus accès à certains documents, la privation de tous ses accès était une mesure exorbitante au regard de ses droits de la défense. La circonstance invoquée par la partie adverse que la requérante pouvait avoir conservé une copie de sa messagerie de telle sorte qu'elle n'aurait pas été limitée dans ses droits de la défense n'enlève rien au constat que la privation de la requérante de ses accès électroniques professionnels était susceptible de la gêner dans cet exercice sans être justifié par l'intérêt du service et a pu légitimement être perçu par elle comme un défaut d'impartialité dans le chef de la personne chargée d'instruire son dossier.

Le manque d'impartialité peut également, *prima facie*, être déduit de la décision de la directrice générale des technologies et ensuite du conseil d'administration de refuser de produire les documents sollicités par la requérante et que la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) contraindra la partie adverse à lui communiquer.

Indépendamment même des questions de savoir si la partie adverse a transmis la totalité des pièces visées dans la décision de la CADA à la requérante et si elle ne les a pas censurées ou dépersonnalisées de manière abusive, ce qui, dans le cadre d'un examen en référé ordinaire ne peut être vérifié, les refus répétés de la partie adverse de communiquer des documents qu'elle était en tout état de cause tenue de transmettre en application de la législation sur la publicité de l'administration sont également, *prima facie*, de nature à fonder la requérante à penser que la partie adverse était de parti pris.

Enfin, dans le déroulement de la procédure disciplinaire, le rôle joué par l'auditeur interne, V. G., donne aussi à penser, *prima facie*, que la procédure disciplinaire n'a pas été réalisée avec toute l'impartialité requise. En effet, si la personne mandatée pour réaliser l'enquête disciplinaire peut confier à d'autres des recherches concrètes pour mener à bien son devoir d'information de l'autorité disciplinaire, elle devait rester circonspecte quant au choix de l'agent chargé de ces recherches et ne pas confier cette tâche à un agent qui a été concerné par les faits reprochés à la personne poursuivie. À défaut l'impartialité objective que doit revêtir l'enquête et la proposition provisoire de sanction disciplinaire s'en voit altérée.

Or il résulte de pièces qui n'étaient pas jointes à la procédure disciplinaire que V. G. a été chargé, dans le cadre de l'enquête administrative, d'effectuer les recherches sur les données électroniques de la RTBF en vue de déterminer la personne responsable des fuites, alors qu'il avait été en contact aux alentours du 20 novembre 2020, avec la requérante, laquelle est venue le trouver relativement à la problématique de la rémunération trop élevée de l'administrateur général. Dans une attestation déposée par la directrice générale des technologies devant le conseil de discipline, il indiquera que dès ce moment, il a compris que « [la requérante avait] un intérêt personnel dans la non-reconduction du mandat de l'administrateur général et [qu'elle souhaitait] que cette histoire fasse grand bruit dans la presse et dans le monde politique ». Il résulte d'échanges de courriels qui ont suivi cette entrevue que cet auditeur interne avait approuvé l'idée d'une réunion entre la requérante, la directrice générale de celle-ci et lui pour discuter de la problématique, mais que cette réunion n'a jamais eu lieu et qu'en revanche, il a eu une entrevue avec l'administrateur général, qui l'aurait directement chargé d'enquêter sur la manière dont un journaliste avait reçu des informations. Au vu de ces faits et de l'attestation qu'il a faite à charge en tant que témoin dans la suite de la procédure, il apparaît, *prima facie*, que V. G. pourrait ne pas avoir eu l'impartialité requise pour mener des travaux d'enquête et que cela affecte l'impartialité de la proposition provisoire de sanction disciplinaire qui s'en est suivi, et, par voie de conséquence, celle de l'ensemble de la procédure. La déclaration qu'il a faite à la suite de la demande du conseil de discipline (voir les points 29 et 30 de l'exposé des faits de la requérante) qui, *prima facie*, s'apparente à un refus d'éclairer le conseil de discipline sur la réalisation de l'enquête, n'incite pas davantage à conclure que celle-ci aurait été menée de manière impartiale.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que les premier et deuxième moyens sont sérieux, à tout le moins dans la mesure examinée ci-dessus, en ce qu'ils sont pris de la violation des principes généraux du respect des droits de la défense et d'impartialité.

VIII. Autres moyens

La suspension de l'exécution de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base des deux premiers moyens, il n'y a dès lors pas lieu d'examiner les autres moyens.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, sont réunies.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision du conseil d'administration de la RTBF du 17 septembre 2021 d'infliger à Christine Sprumont la sanction disciplinaire de la démission d'office est ordonnée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre siégeant en référé, le 29 mars 2022, par :

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux