

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

A R R Ê T

n° 253.987 du 14 juin 2022

A. 235.843/VIII-11.926

En cause : **PINET** Thibault,
ayant élu domicile chez
M^e Jean-François NEVEN, avocat,
rue Lesbroussart 89
1050 Bruxelles,

contre :

le Centre Hospitalier Universitaire Saint-Pierre,
ayant élu domicile chez
M^e Laurence MARKEY, avocat,
boulevard du Souverain 36/8
1170 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 9 mars 2022, Thibault Pinet demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la décision de sanction disciplinaire de démission d'office du 21 janvier 2022 prise par le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) Saint-Pierre à son égard et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

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

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

Par une ordonnance du 11 mai 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 10 juin 2022 à 9 heures 30 et le rapport a été notifié aux parties.

Par des courriers du 1^{er} juin 2022, l'affaire a été remise à l'audience du 10 juin 2022 à 14 heures 30.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Jean-François Neven, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Caroline Van Der Rest, *loco* M^e Laurence Markey, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a été entendue en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant est entré au service de la partie adverse le 2 septembre 2002, en qualité d'agent contractuel, comme infirmier affecté au quartier opératoire.

Le 1^{er} novembre 2014, il est nommé en tant qu'agent statutaire, au grade d'infirmier gradué.

Depuis le mois de juillet 2016, il est promu, à raison d'un jour par semaine, en tant que référent informatique, en charge du paramétrage au quartier opératoire. À la fin de l'année 2018, il est occupé à temps plein dans cette fonction.

2. Le 4 juin 2020, la partie adverse adresse un courriel au requérant afin de lui indiquer que la majoration barémique de 11 % due aux membres du personnel infirmier qui prestent des heures inconfortables, ne lui serait plus octroyée.

3. Le 26 juin 2020, le conseil du requérant adresse une lettre à la partie adverse afin de l'interroger sur sa rémunération et ses primes, et mentionne des problèmes de bien-être au travail.

Le conseil de la partie adverse répond à cette lettre par un courrier du 23 juillet 2020.

4. Dans ce cadre, par une requête datée du 18 mars 2021, le requérant saisit le tribunal du travail francophone de Bruxelles aux fins de l'inviter à :

- « - constater l'existence de risques psychosociaux au sens de l'article 32/2 de la loi du 4 août 1996;
- constater l'absence de mesures de prévention en lien avec ces risques;

- ordonner la mise en œuvre de toutes les mesures de prévention que requièrent les risques psychosociaux constatés, en donnant priorité aux mesures de prévention primaire, notamment organisationnelles :
 - ordonner en particulier la création de la fonction de “Coordinateur processus Transversaux” au cadre du personnel administratif, avec application d'une échelle de traitement A1 et maintien de l'ancienneté, ou un barème équivalent dans le cadre de la nouvelle classification IF-IC, assurant un niveau de rémunération au moins équivalent à celui qui était celui de Monsieur PINET avant juin 2020;
 - dire que dans le cadre des pouvoirs qui sont les siens, le/la directeur/directrice général/e doit désigner Monsieur PINET pour occuper cette fonction;
- dire que les mesures ordonnées le seront sous peine d'une astreinte de 150 euros par jour de retard, à compter de la signification du jugement à intervenir;
- condamner à payer 1 Euro provisionnel pour les dommages moraux et les dommages matériels, y compris pour perte de rémunérations, subis par le requérant;
- s'entendre condamner la défenderesse aux intérêts légaux, compensatoires, s'il y a lieu, et judiciaires ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ».

5. Le 6 octobre 2021, lors de la mise en état de la procédure judiciaire susvisée, le conseil du requérant dépose des conclusions, ainsi que différentes pièces, dont une pièce n° 30bis qui consiste en une série de captures d'écran reprenant des échanges de courriels du mois d'avril 2020 le concernant, entre P. L., le directeur général, I. S., la responsable des ressources humaines (RH), C. L., la directrice du département infirmier, et F. C., le directeur du département infrastructure.

6. Le 12 octobre 2021, le directeur général prend connaissance de la pièce n° 30bis du dossier de pièces du requérant.

À cette même date, informée de ces éléments, la responsable RH de la partie adverse contacte S. O., le directeur informatique de la partie adverse, afin de le questionner sur les droits d'accès du requérant.

7. Le 21 octobre 2021, le directeur informatique rédige un rapport dans lequel il expose notamment que :

- « Ces messages sont des captures d'écran d'un accès *webmail* à la messagerie Lotus en mode dégradé, c'est-à-dire via un navigateur qui n'est pas supporté en Lotus. C'est le genre d'écran que l'on obtient si on se connecte avec un smartphone, une tablette ou un *browser* non supporté (version ancienne ou trop récente). Pour pouvoir se connecter à un *webmail*, il faut obligatoirement connaître le mot de passe de l'utilisateur. Alternativement, il serait aussi possible de se connecter sur toute boîte mail avec un utilisateur qui a des droits administrateurs Lotus, ce qui n'est pas le cas actuellement pour Thibault Pinet. Il est fort peu probable qu'il disposait de ce privilège en avril 2020. Comment Thibault Pinet aurait pu obtenir ces emails ?
1. Il aurait pu obtenir le mot de passe des utilisateurs. Auparavant (avant la migration Gmail de juillet 2020), les mots de passe Lotus étaient enregistrés dans une base de données Lotus accessible uniquement par les informaticiens,

dont Thibaut Pinet ne fait pas partie, mais il aurait pu obtenir ce fichier de façon frauduleuse (en se connectant par exemple sur un PC d'un informaticien) ou quelqu'un aurait pu lui transmettre le fichier.

2. Quelqu'un aurait pu se connecter et obtenir ces emails pour lui.
Dans tous les cas, l'accès à la boîte email d'autrui à son insu est illégal ».

8. Le 25 octobre 2021, après avoir pris connaissance du rapport du directeur informatique, le directeur général demande à G. L., la *HR Generalist*, d'assurer le suivi RH du dossier et de continuer l'enquête interne préalable.

9. Le 26 octobre 2021, cette dernière demande à son tour à O. S. de continuer l'enquête interne en veillant notamment à interroger le directeur général, la responsable RH, la directrice du département infirmier et le directeur du département infrastructure.

10. Dans ce cadre, le 15 novembre 2021, le directeur informatique établit un second rapport concernant l'accès à des boîtes *mails* d'autrui. Celui-ci énonce notamment ce qui suit :

« Après avoir interrogé [le directeur général] et [la responsable RH] il apparaît que ces derniers n'ont pas (voir annexe)

1. Communiqué leur mot de passe à Mr Pinet
2. Transféré ces mails à Mr Pinet
3. Imprimé et remis ces mails à Mr Pinet sous une autre forme
4. Imprimé et oublié ces mails dans un copieur
5. Fait de capture d'écran des mails

Après avoir interrogé [le directeur du département infrastructure] et [la directrice du département infirmier], il apparaît que ces derniers n'ont pas (voir annexe)

6. Transféré ces mails à Mr Pinet
7. Imprimé et remis ces mails à Mr Pinet sous une autre forme
8. Imprimé et oublié ces mails dans un copieur
9. Fait de capture d'écran des mails

[Le directeur du département infrastructure] et [la directrice du département infirmier] m'ont informé avoir transmis leur mot de passe à leurs assistantes, [G. C.] et [F. W.]. Après avoir interrogé ces dernières (voir annexe) il apparaît qu'elles n'ont jamais communiqué les mots de passe des intéressés à des tiers.

[La responsable RH] et [le directeur du département infrastructure] n'ayant pas fait eux-mêmes la capture d'écran (ils ne connaissent par ailleurs pas ce genre d'interface), cela signifie que quelqu'un s'est connecté à leur insu à leur boîte mail en utilisant leur mot de passe ».

Ce rapport est accompagné d'annexes, à savoir : une copie des courriels litigieux et les réponses du directeur général, du directeur du département infrastructure, de la directrice du département infirmier, de la responsable RH, de F. W. et de G. C.

11. Le 15 novembre 2021, la *HR Generalist* informe le directeur général que, selon elle, l'enquête interne est clôturée et propose de se charger d'assurer le suivi conformément au règlement général du personnel statutaire de la partie adverse.

12. Le 16 novembre 2021, elle informe également le directeur du département infrastructures des résultats de cette enquête interne.

13. Le 17 novembre 2021, ce dernier, en sa qualité de supérieur hiérarchique fonctionnel du requérant, rédige un rapport qui énonce notamment ce qui suit :

« Que les personnes intéressées n'ont

- ni transmis ni imprimé et remis à des tiers ces mails
- pas imprimé et oublié ces mails
- pas effectué[...] de capture d'écran desdits mails

Que [G. C.] n'a pas communiqué mon mot de passe à des tiers.
Que [F. W.] n'a pas communiqué le mot de passe de [la directrice du département infirmier] à des tiers.
Que

- auparavant (avant la migration Gmail de juillet 2020), les mots de passe Lotus étaient enregistrés dans une base de données Lotus accessible uniquement par les informaticiens, dont Thibault Pinet ne fait pas partie, mais il aurait pu obtenir ce fichier de façon frauduleuse (en se connectant par exemple sur un PC d'un informaticien) ou quelqu'un aurait pu lui transmettre le fichier.
- quelqu'un aurait pu se connecter et obtenir ces emails pour lui.
- [la responsable RH] et [le directeur du département infrastructure] n'ayant pas fait eux-mêmes la capture d'écran (ils ne connaissent par ailleurs pas ce genre d'interface), cela signifie que quelqu'un s'est connecté à leur insu à leur boîte mail en utilisant leur mot de passe.

Monsieur Pinet n'a, par ailleurs, pas obtenu l'accord des intéressés pour divulguer ces mails à qui que ce soit.
Au vu de ces éléments, il m'apparaît que Monsieur Pinet aurait gravement manqué à ses obligations professionnelles, raison pour laquelle je rédige le présent rapport ».

14. Le 18 novembre 2021, la directrice du département infirmier, en sa qualité de supérieure hiérarchique administrative du requérant, transmet le rapport susvisé au directeur général.

15. Le 22 novembre 2021, ce dernier propose de le démettre d'office au titre de sanction disciplinaire. Cette proposition est remise au requérant le 25 novembre 2021.

16. Le 15 décembre 2021, après audition du requérant, la partie adverse décide de le suspendre préventivement dans l'intérêt du service.

17. Le 16 décembre 2021, il est convoqué à une audition devant la commission disciplinaire de la partie adverse le 11 janvier 2022.

Ce courrier est libellé comme suit :

« Suite à la proposition de démission d'office qui vous a été remise en date du 25 novembre 2021, conformément aux articles 48 et 49 du règlement général du personnel statutaire du CHU Saint-Pierre, vous êtes convoqué pour une audition devant la Commission disciplinaire.
Cette audition se déroulera le 11.01.2022 de 13h à 14h dans la salle de réunion André Vésale - bâtiment 1003.
Nous vous informons que vous pouvez à cette occasion être accompagné de la personne de votre choix.
De plus et conformément à l'article 2 du Règlement d'ordre intérieur de la Commission disciplinaire, vous pouvez demander l'audition de deux témoins maximum par la Commission. Si vous désirez solliciter de telles auditions, nous vous remercions de bien vouloir communiquer à [la HR Generalist] l'identité de ceux-ci pour le 04.01.2022 au plus tard.
Vous trouverez en annexe de la présente convocation : le règlement d'ordre intérieur de la Commission disciplinaire, le Règlement général du personnel statutaire du CHU Saint-Pierre, les éléments de votre dossier disciplinaire et la liste des membres composants la Commission disciplinaire ».

18. Le 11 janvier 2022, le requérant est entendu disciplinairement, en présence de son conseil. Il remet des pièces et notes qui sont versées au dossier de la procédure et soumis à lecture de la commission disciplinaire.

19. Le 24 janvier 2022, la partie adverse notifie au requérant la décision de la commission disciplinaire du 21 janvier 2022. Celle-ci décide à la majorité de lui infliger la sanction de démission d'office.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Exposé de l'urgence

V.1. Thèses des parties

Le requérant expose que l'acte attaqué emporte une perte de revenus qui affecte gravement sa situation personnelle. Il souligne que son ménage vivait essentiellement de ses revenus professionnels évalués à 4.113,69 euros bruts par mois et que son époux bénéficie uniquement de revenus de remplacement à concurrence de

833 euros par mois. Il justifie de l'existence d'un emprunt hypothécaire à sa charge, à raison de 912 euros par mois, et produit un tableau synthétisant les charges habituelles du ménage qui représentent un montant d'environ 1.790 euros par mois. Il ajoute que le droit aux allocations de chômage n'est pas encore ouvert dans son chef puisque la partie adverse a mal complété le certificat de chômage et n'a pas payé les cotisations de sécurité sociale nécessaires pour ouvrir ce droit.

Dans sa note d'observations, la partie adverse indique que les charges du requérant, que celui-ci évalue à un montant approximatif de 1.790 euros, ne sont pas prouvées, sauf en ce qui concerne le prêt hypothécaire. Elle souligne qu'il dépose uniquement un document rédigé unilatéralement qui décrit les charges que son ménage devrait supporter, sans autre élément de preuve. Elle fait ensuite valoir que, comme l'énonce le courrier du 24 janvier 2022 par lequel la décision de la commission disciplinaire a été notifiée au requérant, « un formulaire C4 [lui] a été délivré [...] et les cotisations de sécurité sociale sont versées afin de [lui] permettre [...] de bénéficier des allocations de chômage ». Elle précise néanmoins que « les cotisations de sécurité sociale seront payées par le CHU Saint-Pierre lors de l'établissement de la déclaration du 1^{er} trimestre 2022 auprès de l'ONSS », dès lors que « dès le début du mois de février 2022, le CHU a fait le nécessaire afin de procéder à ce paiement » mais que, « comme l'ONSS le précise, la régularisation ne peut intervenir que lors de l'établissement de la déclaration du 1^{er} trimestre de l'année 2022 ». Elle en déduit que le requérant va percevoir une allocation de chômage et ne sera, en tout état de cause, pas privé de revenus. Elle souligne qu'il peut d'ores et déjà opérer toutes les formalités et solliciter des indemnités.

V.2. *Appréciation*

L'urgence au sens de l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, est établie si le requérant ne peut souffrir d'attendre l'issue d'une procédure en annulation pour obtenir sa décision, sous peine de se trouver dans une situation aux conséquences dommageables irréversibles. La condition de l'urgence présente ainsi trois aspects : une immédiateté suffisante, une gravité suffisante et une irréversibilité des conséquences dommageables de la situation créée par la décision attaquée. Cette condition ne peut résulter de la seule circonstance qu'une décision au fond interviendrait dans un avenir plus ou moins lointain. Il ne suffit donc pas, pour qu'il y ait urgence, que la procédure en annulation soit impuissante à trancher le litige en temps voulu. Elle ne peut être reconnue que lorsque la partie requérante établit de manière concrète que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une gravité suffisante pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue de la procédure au fond. Il lui revient ainsi d'identifier *ab initio* et *in concreto* dans sa requête, pièces à l'appui le cas échéant, les

circonstances qui justifient concrètement l'urgence, le Conseil d'État ne pouvant avoir égard à des éléments produits après le dépôt de la demande de suspension. Cette démonstration de l'urgence ne peut se limiter à un exposé théorique, se cantonner à la seule évocation de précédents ou encore tenir en des considérations générales, mais doit permettre d'apprécier les risques concrets que l'exécution immédiate de la décision attaquée pourrait entraîner.

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.

En l'espèce, le requérant expose qu'il se retrouve, du jour au lendemain, privé de tout revenu et que son conjoint bénéficie d'un revenu de remplacement limité à 833 euros par mois. Le requérant justifie, par ailleurs, d'un emprunt hypothécaire contracté à son nom, dont le remboursement s'élève à un montant mensuel de 912,21 euros par mois. Il produit, en outre, un tableau qui détaille les autres dépenses mensuelles du ménage ainsi que leurs montants, ces charges reflétant des charges normales de la vie quotidienne. La partie adverse n'indique pas en quoi elles seraient anormales, étant en tout état de cause entendu que le revenu de remplacement susvisé ne suffit déjà pas, à lui seul, à couvrir le remboursement de l'emprunt hypothécaire de 912,21 euros.

La partie adverse soutient, par ailleurs, qu'elle a fait le nécessaire pour permettre au requérant d'obtenir des allocations de chômage, bien qu'elle semble relever elle-même qu'elle est intervenue à contre-temps auprès de l'ONSS. Les documents qu'elle produit ne démontrent, en tout cas, pas qu'il bénéficie désormais de ces allocations, ni que le montant de celles-ci lui permettra de vivre dans une situation pécuniaire décente et acceptable.

L'urgence à statuer est, dès lors, suffisamment démontrée.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse des parties

Le requérant prend un moyen, le deuxième de sa requête, de la violation de l'article 43 du règlement général du personnel statutaire du CHU Saint-Pierre, de l'incompétence de l'auteur de l'acte, du principe général de droit de la présomption d'innocence, de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de la violation du principe de motivation matérielle, du caractère inexact et inadmissible des motifs, de l'erreur dans les motifs ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

En une première branche, il expose que la partie adverse motive la sanction disciplinaire, entre autres, sur la base de deux griefs qu'elle qualifie sur le plan pénal au regard de l'article 550bis du Code pénal et de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 'sur les communications électroniques' [lire : 'relative aux communications électroniques']. Il relève que l'acte attaqué ne comporte aucune motivation expliquant en quoi les deux griefs susvisés constitueraient des manquements professionnels ou des atteintes à la dignité de la fonction au regard de l'article 43, alinéa 2, du règlement général du personnel statutaire. Il estime que la référence à des incriminations pénales précises et l'allégation d'éléments constitutifs de ces infractions pénales révèlent une qualification pénale qui échappe à la compétence disciplinaire de la partie adverse. Il ajoute que la partie adverse qui n'a, selon lui, pas déposé plainte du chef d'infractions pénales à son encontre, ne peut, sans méconnaître la présomption d'innocence, porter sur ces griefs un jugement de culpabilité qui appartient au seul juge pénal. En une deuxième branche, il rappelle qu'une autorité disciplinaire ne peut fonder la sanction qu'elle inflige que sur des faits avérés et certains et que la charge de la preuve incombe à l'autorité. Il indique que, pour établir le premier grief susvisé, la partie adverse doit établir qu'il se serait introduit dans un système informatique, preuve qui n'est pas rapportée. Il souligne que la seule possession des courriels litigieux et les déclarations de leurs émetteurs/récepteurs ne suffisent pas à établir une intrusion dans un système informatique, ajoutant que le dossier administratif ne fait état d'aucune investigation technique au sujet de telles allégations d'intrusion ni sur les conclusions alternatives du directeur informatique, « ceci alors qu[e ce dernier] indique lui-même que la base de données qui reprenait les mots de passe des adresses mail étaient accessibles aux informaticiens et qu'une de ses hypothèses est que "quelqu'un aurait pu se connecter et obtenir ces emails pour lui" ». Il relève encore que l'acte attaqué ne comporte aucune réponse concernant ces critiques déjà émises dans sa note de défense, se bornant à considérer comme non plausible l'explication qu'il a donnée concernant le fait qu'il ait trouvé une copie (papier) des courriels litigieux sous la

porte de son bureau. Il en déduit que la partie adverse n'établit pas de manière certaine les faits reprochés, dès lors qu'aucun témoignage ou pièce du dossier administratif ne prouve qu'il s'est prêté personnellement à l'accomplissement de ces faits. Il ajoute que l'appréciation du caractère peu plausible d'explications « n'établit nullement les faits reprochés et ne permet pas de pallier l'absence de preuve d'une prétendue intrusion dans un système informatique que la partie adverse lui impute sans le démontrer. Enfin, s'agissant de l'atteinte alléguée à l'article 550bis, § 7, du Code pénal, il est d'avis que cette disposition requiert que l'auteur des faits soit informé de l'existence d'un *hacking* pour obtenir les données, ce qu'il conteste en l'espèce contrairement à ce qu'indique l'acte attaqué, le dossier administratif ne démontrant à ses yeux ni l'existence d'un tel *hacking*, ni l'identité de celui qui en serait prétendument l'auteur. Il en déduit que la preuve de cette violation « n'est pas rapportée "par le simple usage volontaire [des] emails en justice par [lui]□, ni par le fait qu'il a prétendument "volontairement pris connaissance des emails et les a, en connaissance de cause, spontanément et volontairement déposés dans le cadre de la procédure judiciaire (tribunal du travail) ». En une troisième branche, il indique que la motivation de l'acte attaqué ne permet pas de comprendre en quoi il se serait rendu coupable d'un manquement au devoir de loyauté, qui n'est pas énoncé dans le règlement général du personnel statutaire. Il estime que la captation des captures d'écran, si elle devait se comprendre comme leur prise de connaissance, ne constitue pas en soi un manquement au devoir de loyauté. Quant à l'utilisation de ces captations, il indique que la motivation de l'acte attaqué est contradictoire et inadéquate puisque la partie adverse avance que ce n'est pas la production de pièces en justice qui est reprochée mais leur utilisation volontaire, à savoir leur production en justice volontaire, spontanée et délibérée. Il constate aussi que le troisième grief lui reproche d'avoir violé les articles 13 et 14 du RGPD en utilisant les copies d'écran des courriels litigieux en justice et d'avoir collecté et traité des données à caractère personnel concernant les émetteurs/destinataires de ces messages. Selon lui, les considérations émises lors d'un échange de courriels ne constituent pas en soi des données à caractère personnel au sens dudit règlement. Il indique que le contenu des échanges le concerne et qu'il est la personne concernée au sens du RGPD. Il souligne que les adresses e-mails des participants à l'échange n'apparaissent pas dans les captures d'écran litigieuses.

Dans sa note d'observations, sur la première branche, la partie adverse expose qu'elle a pris soin de motiver adéquatement la décision infligée dans le respect du règlement général du personnel statutaire et, notamment, de son article 43 qui ne contient pas une liste limitative de motifs, l'adage « *nulla poena, nullum crimen, sine lege* » n'étant pas applicable en l'espèce. Elle en déduit qu'elle peut valablement fonder sa décision sur des motifs qui ne sont pas prévus par son règlement. Elle ajoute que la délibération de la commission disciplinaire précise bien qu'il est reproché au

requérant d'avoir volontairement accédé à des courriels privés échangés entre des membres de la direction et de ne pas avoir hésité à produire ceux-ci dans le cadre du débat judiciaire. Elle souligne que la commission disciplinaire a légitimement considéré que ces faits constituaient les transgressions disciplinaires suivantes : un manquement au devoir de loyauté, une violation de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques en ce que le requérant semble avoir pris connaissance et fait usage d'e-mails qui ne lui étaient pas destinés sans avoir reçu le consentement de toutes les personnes concernées par lesdits e-mails, une violation de l'article 550*bis* du Code pénal en ce que le requérant aurait utilisé un accès non autorisé pour consulter ces e-mails et aurait outrepassé son pouvoir d'accès à un système informatique avec une intention frauduleuse ou dans le but de nuire, et des infractions aux articles 13 et 14 du règlement général sur la protection des données. À cet égard, elle rappelle que le pénal ne tient pas le disciplinaire en état et que l'autorité disciplinaire peut valablement considérer que des faits constituent une transgression disciplinaire sur la base d'une infraction pénalement répréhensible. Surabondamment et en tout état de cause, elle précise qu'une plainte pénale a été déposée à l'encontre du requérant vu la captation et la production des e-mails litigieux. Sur la deuxième branche, elle rappelle qu'il est reproché au requérant d'avoir volontairement accédé à des e-mails privés échangés entre des membres de la direction et de ne pas avoir hésité à utiliser ceux-ci. Elle indique que ces faits sont avérés et certains et que l'autorité disciplinaire le démontre à suffisance eu égard aux éléments contenus dans le dossier disciplinaire puisque, selon elle, concernant l'utilisation, il est incontestablement établi que le requérant a produit volontairement dans le cadre de la procédure judiciaire des e-mails litigieux et n'a pas hésité à les utiliser. Concernant l'accès, elle allègue que le dossier administratif démontre incontestablement que le requérant a produit des e-mails privés échangés entre les membres de la direction du CHU Saint-Pierre et qu'il n'était pas le destinataire ni l'émetteur de ceux-ci alors que les investigations menées confirment qu'il ne disposait pas des accès autorisés pour les consulter. Selon elle, ces éléments démontrent de manière certaine que le requérant a délibérément accédé à ces e-mails alors qu'il n'y était pas autorisé. Elle relève qu'en tout état de cause, le requérant s'est à tout le moins rendu coupable d'une transgression pouvant être, le cas échéant, réprimée par l'article 550*bis*, § 7, du Code pénal incriminant le recel de données en prenant connaissance des, et en utilisant les, e-mails litigieux puisque le simple usage volontaire de ces e-mails alors qu'il savait pertinemment qu'il s'agissait d'échanges privés entre les membres de la direction du CHU Saint-Pierre, suffit à démontrer que la transgression est établie. Sur la troisième branche, elle expose que le devoir de loyauté est une obligation inhérente à toute relation de travail et est notamment contenue dans les articles 53 et 54 du règlement de travail. Surabondamment et de manière plus large, elle se réfère à l'article 7 de l'arrêté général sur les principes généraux [lire : arrêté royal du 22 décembre 2000 'fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat

applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent']. Elle estime que le requérant ne peut nier l'existence d'une obligation fondamentale d'exercer ses missions en toute loyauté et ajoute que, dès lors que cette obligation s'impose et est liée à toute relation de travail, il est évident qu'elle pouvait légitimement relever que le comportement du requérant a violé ce principe. Elle observe encore qu'il n'existe aucune entrave au droit d'action en justice dont dispose le requérant puisque la décision de la commission disciplinaire précise bien que :

« Considérant que Monsieur Pinet et son conseil estiment que la procédure disciplinaire empièterait sur les prérogatives du tribunal du travail. Qu'il serait reproché à Monsieur Pinet d'avoir posé un acte de procédure irrégulier et qu'il appartient au tribunal du travail de se prononcer à ce sujet. Considérant que la Commission ne peut suivre Monsieur Pinet et son conseil. Qu'il appartient au CHU Saint-Pierre de décider de l'opportunité de mener une procédure disciplinaire dès l'instant où des manquements potentiels dans le chef d'un agent sont pointés. En l'occurrence et suite à la production volontaire des e-mails litigieux par Monsieur Pinet, le CHU Saint-Pierre a dû réagir et il n'appartient pas aux juridictions du travail de se prononcer sur la qualification disciplinaire ou non de ce comportement. Que la question n'est pas de savoir si l'acte de procédure est ou non régulier. Le CHU Saint-Pierre n'a dès lors pas empiété sur les prérogatives du tribunal du travail ».

Elle relève que le requérant a introduit une procédure en justice le 18 mars 2021 et qu'il a « soudainement et délibérément produit la pièce 30bis le 6 octobre 2021 (dont il savait qu'elle était composée d'emails privés échangés entre les membres de la direction datant d'avril 2020) ». Elle estime qu'en agissant de la sorte, le requérant a posé un acte « totalement disproportionné et déloyal ». Selon elle, s'il estimait que ces e-mails étaient utiles pour sa défense en justice, il lui appartenait de solliciter la production de ceux-ci dans le respect des droits des parties. Surabondamment, elle constate que le droit à un procès équitable est bien entendu garanti mais ne permet pas aux parties à un litige d'agir de n'importe quelle manière puisqu'il existe d'autres moyens laissés aux parties, notamment en matière de collaboration à l'administration de la preuve. S'agissant de l'atteinte qu'elle allègue aux articles 13 et 14 du RGPD, elle indique qu'il est bel et bien question d'e-mails à caractère privé, et ce même dans un contexte professionnel, lorsqu'il s'agit de « communications non accessibles au public », c'est-à-dire qu'elles ne sont pas destinées à être partagées avec tout un chacun, ce qui est, selon elle, incontestablement le cas en l'espèce. Elle ajoute que ce n'est pas parce que la situation du requérant est évoquée dans ces e-mails qu'il ne peut être question de données à caractère personnel concernant les différents intervenants de ces e-mails. Elle expose aussi qu'il est bien question d'adresses e-mails lorsqu'on identifie les émetteurs « FROM » et les destinataires « TO » de ces courriers électroniques. Elle considère

que tout traitement de ces données, par exemple la reprise de coordonnées de contact publiées sur un site internet dans un annuaire distinct, doit respecter le RGPD, même si l'identité et la fonction des intervenants à ces e-mails ont déjà été publiées sur le site internet de l'hôpital (<https://www.stpierre-bru.be/direction-generale>).

VI.2. Appréciation sur les deux premières branches réunies

Selon une jurisprudence constante, l'autorité disciplinaire ne peut fonder la sanction qu'elle inflige que sur des faits avérés et certains. La charge de la preuve repose sur elle en sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance les faits imputés à son agent. Le Conseil d'État ne peut se substituer à l'autorité compétente pour apprécier la nature ou la gravité des faits qui ont motivé la sanction. Il lui revient, cependant, d'en contrôler, entre autres, la matérialité, leur qualification et leur imputabilité.

Par ailleurs, la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale, de sorte que l'autorité disciplinaire peut poursuivre disciplinairement un agent sans que puisse lui être opposée une règle qui reviendrait à affirmer que le criminel tient le disciplinaire en état. L'action disciplinaire est indépendante de l'action pénale, sous la seule réserve du constat de la matérialité des faits. Il s'ensuit que lorsque les faits litigieux sont également poursuivis sur le plan pénal, il appartient à l'autorité disciplinaire compétente d'apprécier s'il convient d'attendre ou pas l'issue du volet pénal pour introduire l'action disciplinaire.

Ce pouvoir d'appréciation de l'autorité doit cependant tenir compte du principe général du délai raisonnable qui exige qu'une procédure disciplinaire soit diligentée dans les meilleurs délais, tout en ayant égard à la complexité des faits, au comportement de l'agent concerné et aux moyens d'investigation dont elle dispose pour instruire le dossier, à charge et à décharge. L'autorité disciplinaire doit ainsi traiter le dossier de l'agent avec diligence et mener l'instruction administrative aussi loin que possible, surtout si les moyens d'investigation dont elle dispose lui permettent d'apprécier les faits qui sont reprochés à l'agent et que celui-ci est notamment en aveux. L'autorité disciplinaire n'est pas compétente pour qualifier sur le plan pénal les griefs reprochés à l'agent mais doit vérifier la matérialité de ceux-ci et apprécier leur gravité notamment par rapport à la dignité de la fonction et au lien de confiance qui existe entre elle et l'agent.

En l'espèce, si la partie adverse indique dans sa note d'observations qu'elle a déposé une plainte au pénal pour les faits litigieux, il ressort de la motivation de l'acte attaqué que le requérant se voit reprocher « d'avoir volontairement accédé à des e-mails privés échangés entre des membres de la direction du CHU Saint-Pierre et de ne pas avoir hésité à produire ceux-ci dans le cadre du débat judiciaire (procédure

devant le tribunal du travail opposant [le requérant] au CHU Saint-Pierre) ». L'acte attaqué en déduit que :

« ces faits sont constitutifs, dans son chef, entre autres, des transgressions disciplinaires suivantes :

- “ - [...] ”
- Une violation de la loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques en ce que [le requérant] semble avoir pris connaissance et fait usage d'e-mails qui ne lui étaient pas destinés sans avoir reçu le consentement de toutes les personnes concernées par lesdits e-mails »;
 - Une violation de l'article 550bis du Code pénal en ce que [le requérant] aurait utilisé un accès non autorisé pour consulter ces e-mails et aurait outrepassé son pouvoir d'accès à un système informatique avec une intention frauduleuse ou dans un but de nuire;
 - [...]” ».

L'acte attaqué poursuit en relevant que :

« Que l'infraction de *hacking* est présente dans le chef de Monsieur Pinet dès lors que les rapports du Directeur Informatique précisent que Monsieur Pinet n'était pas autorisé à accéder à ces e-mails litigieux et encore moins à disposer des mots de passe nécessaires et que les émetteurs/récepteurs de ces emails ne les ont pas communiqués à Monsieur Pinet d'une quelconque manière.

Que l'accès à ces emails a donc eu lieu de manière frauduleuse, ce que ne conteste d'ailleurs pas Monsieur Pinet mais seulement le fait qu'il en serait l'auteur.

Que la Commission disciplinaire relève que Monsieur Pinet qui reconnaît disposer de compétences en informatique, se contente pour sa part d'alléguer de manière vague “avoir trouvé la version papier de ces copies sous la porte de son bureau” et ne donne aucune autre précision. Une telle défense n'est en aucun cas plausible et montre que Monsieur Pinet entend uniquement se borner à contester des faits établis en donnant des explications lacunaires et en critiquant les investigations menées par le directeur informatique.

Qu'en tout état de cause, à supposer même que Monsieur Pinet ne soit pas l'auteur du *hacking*, *quod non*, les éléments du dossier disciplinaire démontrent incontestablement que Monsieur Pinet a pris connaissance, et fait usage, des e-mails litigieux qu'il savait avoir été obtenus de manière illégale, ce qui, en soi, constitue déjà une transgression de l'article 550bis, § 7, du Code pénal. Cette preuve est apportée par le simple usage volontaire de ces e-mails en justice par Monsieur Pinet. Il a volontairement pris connaissance des e-mails et les a en connaissance de cause spontanément et volontairement déposés dans le cadre de la procédure judiciaire (tribunal du travail) ».

L'acte attaqué indique, par ailleurs :

« qu'il ressort clairement du dossier que [le requérant] a pris connaissance et fait usage d'e-mails qui ne lui étaient pas destinés sans avoir reçu le consentement de toutes les personnes concernées par lesdits e-mails, ce qu'il ne conteste d'ailleurs pas.

Qu'en l'absence de ce consentement, l'article 124 de la loi du 13 juin 2003 sur les communications électroniques incrimine non seulement la prise de connaissance intentionnelle d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement, mais

également d'autres traitements, à l'instar de tout usage quelconque de l'informations, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non, ce qui est incontestablement le cas ».

Prima facie, il ressort de l'ensemble de ces éléments que la partie adverse n'a pas hésité à donner, notamment, une qualification pénale aux faits qu'elle reproche disciplinairement au requérant. Il n'apparaît toutefois pas, et elle ne le soutient nullement, que ces faits auraient donné lieu à une décision définitive des juridictions de l'ordre judiciaire sur ce plan. Comme le soutient le requérant, il est donc permis de considérer que la partie adverse ne disposait d'aucune compétence pour se prononcer en ce sens et qu'elle porte ainsi atteinte à la présomption d'innocence du requérant, en son sens pénal.

En outre et en tout état de cause, le requérant conteste la matérialité des faits qui lui sont reprochés et qui sont ainsi qualifiés.

À cet égard, il est de jurisprudence constante que la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'instrumentum de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate et rencontrer ainsi l'obligation de motivation interne, la motivation formelle doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité ne motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées.

En l'espèce, contrairement à ce qui ressort de la motivation formelle de l'acte attaqué, le dossier administratif ne permet pas de constater que le requérant aurait « volontairement accédé à des courriels privés échangés entre des membres de la direction du CHU Saint-Pierre » pour obtenir les courriels litigieux. Au contraire, il en résulte qu'il a toujours indiqué avoir eu connaissance de ces courriels en version

papier et de manière fortuite. La circonstance que l'autorité considère ces explications comme peu plausibles ne lui permet cependant pas de considérer, sans autre preuve, que le requérant se serait introduit de manière illicite dans son système informatique. Le fait que le requérant possède des connaissances en informatique et que les émetteurs et destinataires des courriels litigieux ont affirmé ne pas avoir donné leurs mots de passe à des tiers ne peut suffire à démontrer cet accès illicite, ni par conséquent qu'il aurait volontairement accédé à ces courriels privés.

L'acte attaqué énonce également, à titre subsidiaire, que « les éléments du dossier disciplinaire démontrent incontestablement [qu'il] a pris connaissance, et fait usage, des e-mails litigieux qu'il savait avoir été obtenus de manière illégale, ce qui, en soi, constitue déjà une transgression de l'article 550bis, § 7, du Code pénal ». Il précise que « cette preuve est apportée par le simple usage volontaire de ces e-mails en justice par [le requérant] » et que ce dernier « a volontairement pris connaissance des e-mails et les a en connaissance de cause spontanément et volontairement déposés dans le cadre de la procédure judiciaire (tribunal du travail) ». Or, de nouveau, le dossier administratif ne comporte aucun élément permettant de prouver qu'au moment où le requérant a pris connaissance de ces courriels et les a produits comme preuve devant le tribunal du travail, il savait qu'ils avaient été obtenus de manière illégale. Aussi et comme il le souligne à juste titre, la motivation de l'acte attaqué paraît contradictoire et inadéquate sur ce point puisque la partie adverse avance que ce n'est pas la production de pièces en justice qui est reprochée mais leur utilisation volontaire, à savoir leur production en justice volontaire, spontanée et délibérée.

En ses trois branches et dans cette mesure, le deuxième moyen est donc sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèses des parties

Le requérant prend un troisième moyen de la violation de l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme, du principe des droits de la défense, du principe de proportionnalité, de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de la violation du principe de motivation matérielle, de l'article 49, al. 7 du règlement général du personnel statutaire du CHU Saint-Pierre, du caractère inexact, non pertinent et inadmissible des motifs, de l'erreur dans les motifs ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

Il estime que l'affirmation selon laquelle « les faits sont graves puisqu'ils portent atteinte au droit au respect de la vie privée, au RGPD [lire : règlement (UE)

2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 ‘relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE’] et à la loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques » est excessivement générale et insuffisante pour motiver le choix de la sanction. Il ajoute que le motif selon lequel « il est certain [qu’il] a obtenu ces mails sans en avoir informé les émetteurs et les destinataires, ni *a fortiori* avoir obtenu leur consentement » renvoie à la matérialité d’un des griefs et ne saurait donc motiver adéquatement la proportionnalité de la sanction. Il soutient aussi qu’en faisant allusion à son passé professionnel important, l’autorité écarte une cause d’excuse ou de justification mais ne motive pas concrètement en quoi cela entraîne une rupture de confiance telle qu’elle impose la démission d’office. Il ajoute que la hauteur de la sanction est largement motivée par sa défense dans le cadre de la procédure disciplinaire, ce qui n’est pas un motif admissible. Il observe encore que l’acte attaqué ne répond pas à ses arguments relatifs au droit d’agir en justice et au 52^{ème} considérant du RGPD alors que les griefs formulés à son encontre sont étroitement liés à la procédure judiciaire introduite devant le tribunal du travail et à l’exercice du droit de preuve. Il estime que l’acte attaqué peut affirmer que l’ouverture de l’action disciplinaire est étrangère à la question de la régularité de la preuve en justice mais que la proportionnalité de la sanction requiert que ce contexte soit pris en compte pour le choix de la sanction et sa motivation. Il expose aussi que la motivation du choix de la sanction ne permet pas de cerner concrètement pour quels motifs le lien de confiance serait brisé. Il relève enfin que l’autorité n’a pas pris en compte l’ensemble des huit circonstances atténuantes avancées.

Dans sa note d’observations, la partie adverse soutient que la motivation de l’acte attaqué démontre bien qu’il a été tenu compte des circonstances de l’espèce et qu’il n’est pas disproportionné de choisir, dans les sanctions et compte tenu de la rupture du lien de confiance, la sanction la moins préjudiciable. Elle constate qu’outre les faits qui, à ses yeux, sont d’une incontestable gravité pour un agent en service depuis de nombreuses années — intrusion dans la boîte e-mail des membres de la direction et en tout état de cause utilisation volontaire et délibérée d’e-mails auxquels le requérant ne pouvait avoir accès, il y a, selon elle, une absence totale d’amendement du requérant et de remise en question, ce qui, souligne-t-elle, est de nature à compromettre irrémédiablement la relation de confiance. Elle soutient que, confrontée à un tel manque de loyauté, une autre autorité disciplinaire aurait raisonnablement également considéré que le lien de confiance était rompu. Elle estime encore qu’il ne peut être valablement soutenu par le requérant que la hauteur de la sanction est largement motivée par sa défense dans le cadre de la procédure disciplinaire puisque la sanction est, d’après elle, motivée en ayant égard aux fautes qu’il a commises et que, dans l’appréciation de la hauteur de la sanction, elle estime

avoir tenu compte, à juste titre d'après elle, de l'attitude et du comportement du requérant. Elle indique qu'elle ne lui a pas reproché de s'être défendu ou d'avoir gardé le silence mais qu'elle a analysé les moyens de défense et a tenu compte de son comportement pour évaluer si le lien de confiance pouvait être considéré comme rompu. Elle rappelle aussi que le requérant a reconnu expressément avoir obtenu les captures d'écrans litigieuses « de manière fortuite » lorsque quelqu'un les aurait glissées sous sa porte. Surabondamment et concernant la hauteur de la sanction, elle fait valoir qu'elle a tenu compte de circonstances atténuantes, notamment l'absence d'antécédents professionnels négatifs, pour infliger la sanction de la démission d'office et non la révocation.

VII.2. *Appréciation*

L'acte attaqué motive le choix de la sanction attaquée comme suit :

« 3. Conclusion

La commission conclut donc que les griefs sont établis et imputables. Ceux-ci ne sont pas admissibles et doivent taire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Considérant que le Règlement général du personnel statutaire dispose en son article 44 des sanctions possibles classées selon leur ordre de gravité.

Que s'agissant de la sanction de démission d'office, il s'agit d'une sanction majeure qui ne peut être infligée que si la persistance du lien de confiance est remise en cause.

Considérant qu'en ce qui concerne la proposition de sanction formulée par le Directeur général, la commission entend confirmer à la majorité des voix cette sanction.

Que cette sanction est proportionnée au regard des faits reprochés et ce pour les motifs suivants :

- Que les faits sont graves puisqu'ils portent atteinte au droit au respect de la vie privée, au RGPD et à la loi du 13 juin 2006 sur les communications électroniques;
- Qu'il est certain que Monsieur Pinet a obtenu ses mails sans en avoir informé les émetteurs et les destinataires, ni *a fortiori* avoir obtenu leur consentement;
- Qu'eu égard au passé professionnel important de Monsieur Pinet, il ne pouvait ignorer que son comportement était fautif et contraire aux règles en vigueur au sein du CHU Saint-Pierre;
- Que Monsieur Pinet n'émet aucune forme de regret ou d'amendement ce qui démontre une absence totale de remise en cause;
- Que Monsieur Pinet reste extrêmement évasif sur son accès aux e-mails litigieux et n'entend pas assumer les conséquences de son acte;
- Que Monsieur Pinet tente uniquement de minimiser son comportement qu'il considère d'ailleurs comme non fautif; qu'à cet égard, la commission remarque que Monsieur Pinet relativise en estimant que les e-mails litigieux sont couverts par le principe de transparence administrative. Que le principe de transparence administrative ne permet pas de prendre connaissance et d'utiliser des mails sans une demande ou un consentement. Qu'en effet la Commission constate que Monsieur Pinet n'a jamais demandé à pouvoir

bénéficier d'un accès à des documents administratifs le concernant dont ces mails. Il est donc stupéfiant de constater que Monsieur Pinet reproche désormais au CHU Saint-Pierre une absence de transparence administrative alors qu'il n'a jamais utilisé la voie d'accès légale, pour obtenir des documents. Il a uniquement choisi de se procurer ceux-ci de manière irrégulière et illégale.

Considérant qu'au regard de ce qui précède la Commission est convaincue que les faits sont graves et nécessitent une sanction majeure.

Que dans les circonstances indiquées ci-avant la Commission n'aperçoit pas comment le CHU Saint-Pierre pourrait accorder à nouveau sa confiance à Monsieur Pinet qui n'hésite pas à accéder à des emails privés échangés entre les membres de la direction du CHU Saint-Pierre et à faire délibérément usage de ceux-ci sans l'autorisation des intéressés. Qu'il n'est donc pas envisageable de poursuivre la relation de travail avec Monsieur Pinet.

Considérant que l'attitude de Monsieur Pinet préjudicie certes l'institution mais également ses collègues de travail, ses supérieurs hiérarchiques.

Qu'il ressort du dossier et du PV d'audition que Monsieur Pinet ne mesure absolument pas la gravité de ses actes à savoir prendre connaissance de mails qui ne lui étaient pas destinés et les utiliser à des fins personnelles.

Que cette attitude, pour laquelle Monsieur Pinet ne se remet pas en question, est également de nature à rompre la confiance non seulement de la hiérarchie mais également des collègues de travail.

Que l'absence d'antécédents professionnels négatifs n'est pas non plus de nature à faire renaître le lien de confiance définitivement brisé. Ceci étant et dans le choix de la sanction cristallisant la rupture de confiance, la commission décide de prendre en compte les circonstances atténuantes (telles que l'absence d'antécédents disciplinaire) pour choisir la moins grave des deux sanctions, à savoir la démission d'office ».

Prima facie, ni le dossier administratif, ni l'acte attaqué ne permettent de savoir si, dans l'appréciation de la sanction à infliger, la partie adverse a pris en considération le contexte particulier dans lequel les courriels litigieux ont été produits par le requérant. L'acte attaqué indique certes que leur contenu n'est pas important. Cependant, force est de constater qu'ils portent sur la fonction du requérant et ont été produits uniquement dans le cadre de la procédure qu'il a engagée contre la partie adverse devant le tribunal du travail. Rien ne permet donc de comprendre les raisons pour lesquelles la partie adverse semble craindre que le requérant rendrait, à l'avenir, publics d'autres courriels ou d'autres informations.

Par ailleurs, le taux de la sanction semble également avoir été déterminé par la circonstance que le requérant aurait lui-même accédé aux e-mails litigieux alors que, comme cela ressort de l'examen des première et deuxième branches du deuxième moyen, rien ne permet d'établir qu'il aurait accédé lui-même au système informatique de la partie adverse pour prendre des copies des courriels litigieux.

Dans cette mesure, le troisième moyen est sérieux.

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 de sanction disciplinaire de démission d'office du 21 janvier 2022 prise par le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) Saint-Pierre à l'égard de Thibault Pinet est ordonnée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé le 14 juin 2022 par la VIII^e chambre siégeant en référé, composée de :

Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Raphaël Born