

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE
A R R Ê T

n° 254.956 du 3 novembre 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

L'arrêt n° 253.987 du 14 juin 2022 a ordonné la suspension de l'exécution de l'acte attaqué.

L'arrêt a été notifié aux parties le 16 juin 2022.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé une note le 12 août 2022 demandant que soit mise en œuvre la procédure organisée par l'article 11/2 du règlement général de procédure.

Par une lettre du 22 août 2022, le greffe a notifié aux parties que la chambre allait statuer sur l'annulation de l'acte dont la suspension a été ordonnée à moins que l'une d'elles ne demande, dans un délai de quinze jours, à être entendue.

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. Mise en œuvre de la procédure abrégée prévue à l'article 17, § 6, des lois coordonnées sur le Conseil d'État

Selon l'article 17, § 6, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section du contentieux administratif peut annuler l'acte dont la suspension de l'exécution est demandée si, dans les trente jours de la notification de l'arrêt qui ordonne sa suspension ou confirme sa suspension provisoire, la partie adverse n'a pas introduit une demande de poursuite de la procédure.

La partie adverse n'a pas introduit de demande de poursuite de la procédure dans le délai imparti et aucune des parties n'a demandé à être entendue.

L'auditeur rapporteur a en conséquence demandé la mise en œuvre de l'article 11/2 du règlement général de procédure.

À la suite de l'arrêt de l'assemblée générale n° 243.249 du 14 décembre 2018, qui s'inscrit dans le cadre du mécanisme visé aux articles 30, § 3, des lois coordonnées sur le Conseil d'État et 14^{quinq} du règlement général de procédure, mais doit également être pris en considération dans le cadre du mécanisme visé aux articles 17, § 6, des lois coordonnées sur le Conseil d'État et 11/2 du règlement général de procédure, dans la mesure où ces dispositions prévoient également l'annulation de l'acte attaqué, il revient d'apprécier si les deuxième et troisième moyens, qui ont été jugés sérieux par l'arrêt de suspension n° 253.987 du 14 juin 2022 justifient l'annulation de l'acte attaqué. Dans l'affirmative, celui-ci pourra être annulé *via* la procédure abrégée visée à l'article 17, § 6, des lois coordonnées sur le Conseil d'État.

IV. Examen du deuxième moyen

Dans le moyen, pris 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, le requérant expose, dans une première branche, 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 550*bis* 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 lui incombe. 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 550*bis*, § 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.

L'arrêt n° 253.987 du 14 juin 2022 a jugé ce deuxième moyen sérieux pour les motifs suivants :

« 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'information, 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 clans 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 ».

V. Examen du troisième moyen

Dans un troisième moyen, pris 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, le requérant 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^e 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.

L'arrêt n° 253.987 du 14 juin 2022 a jugé ce troisième moyen sérieux pour les motifs suivants :

« 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 eu 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 ».

Il n'y a pas lieu de se départir de ce qui a été jugé par l'arrêt n° 253.987, précité. Les deuxième et troisième moyens sont ainsi jugés fondés. En application des articles 17, § 6, des lois coordonnées sur le Conseil d'État et 11/2 du règlement général de procédure, l'acte attaqué est annulé.

IV. Indemnité de procédure et dépens

La partie requérante sollicite la condamnation de la partie adverse « aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à [...] 770 euros ». Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}

La décision de sanction disciplinaire de démission d'office du 21 janvier 2022 prise par le CHU Saint-Pierre à l'égard de Thibault Pinet est annulée.

Article 2

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 22 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé le 3 novembre 2022 par la VIII^e chambre, composée de :

Frédéric Gosselin,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Frédéric Gosselin

