

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 258.544 du 23 janvier 2024

A. 233.403/VIII-11.663

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile à la
Centrale générale des services publics (en abrégé : C.G.S.P.)
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

la société anonyme de droit public HR Rail,
ayant élu domicile chez
M^{es} Chris VAN OLMEN et
Vincent UYLSTEKE, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 9 avril 2021, XXXX demande l'annulation de « la décision lui infligeant la démission disciplinaire avec ratification de la suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre, adoptée par le Conseil d'appel de la partie adverse le 27 janvier 2021 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 8 décembre 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 19 janvier 2024.

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

M^e Marine Wilmet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Laurent Generet, M^{es} Chris Van Olmen et Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le 17 décembre 2007, le requérant entre au service de la partie adverse et est nommé dans le grade d'ingénieur civil.

2. Le 6 février 2014, il fait l'objet d'un rappel à l'ordre pour dénonciation diffamatoire à l'encontre d'un collègue.

3. Le 8 juillet 2019, il dépose une plainte formelle pour harcèlement contre son chef immédiat, J.-L. L.

4. Du 19 septembre au 17 novembre 2019 et du 10 décembre 2019 au 21 janvier 2020, il a été en congé maladie.

5. En janvier 2020, le conseiller en prévention pour les risques psychosociaux remet son rapport dans les termes suivants, selon les pièces du dossier administratif qui en font état :

- « - Clarifier le rôle [du requérant] et s'assurer qu'il comprend toutes les implications ;
- Définir les objectifs de travail à atteindre ;
- Fixer un entretien d'évaluation ;
- Sommer [le requérant] d'avoir une communication respectueuse à l'égard de son *manager* ;
- Apprendre à recevoir des *feedbacks* de la part de son *manager* »

6. Le 17 janvier 2020, le requérant est sanctionné d'une retenue de traitement d'1/5^e du traitement journalier brut durant un jour pour un courriel adressé à son chef immédiat et une participation non autorisée à une réunion.

Aucun recours n'a été introduit contre cette sanction.

7. Le 28 janvier 2020, le requérant introduit une demande de congé pour tout le mois de février 2020 qui, selon le mémoire en réponse, lui est refusée.

8. Il ressort des mesures d'instruction diligentées par l'auditeur rapporteur et des écrits de procédure qu'en février 2020, il se trouve en absence injustifiée du 3 au 6, en congé maladie le 7, en absence injustifiée les 11 et 12 et en congé maladie du 13 au 28.

9. Le 24 février 2020 à 13h43, le requérant adresse le courriel suivant à N. D., supérieure hiérarchique de son chef immédiat, en mettant différents collègues en copie :

« Ton chef de division, ce Ir. [J.-L. L.], de tendance à caractère haineux, raciste a pris la liberté, sans surprise de la part de ce genre infecte d'individu, d'abuser de sa position, de refuser mes congés.
Comme tous ces racistes de merde dont fait partie ce pseudo Ir. de la fonction publique, incompetent, j'exige la modification de mes prestations en congé et l'acceptation de mon congé sans solde et ce sans condition comme promis. Pour l'information de ce Ir et chef de division, incapable, infecte, barbare et haineux envers les allochtones, je l'ai quant même mis en copie de ce courriel.
Cet individu à prouver par son incompetence, qu'il est indigne de toute fonction dans notre société. Je le confirme. Sa démission ou toute forme d'écartement de ce genre d'individu est, au vu de son incompetence systémique et dans le but de toute société, plus que recommandée.
Vous pouvez comprendre que l'individu [J.-L. L.] a épuisé toutes les tolérances acceptables. Je suis d'accord qu'il soit écarté des sociétés des chemins de fer et de ces fournisseurs.
Son absence de réaction à mon SMS de ce jour confirme nos inquiétudes.
Bonne m... avec cet individu !!, cet Ir de m.. n'a rien fait il y a dix ans. Ne fait rien aujourd'hui. Et ne fera rien dans dix ans. Evidemment, casser du bougnoule, c'est facile !!! Et cet Ir en CC y excelle et y bénéficie. C'EST PAS NORMAL DE SUBIR CE MOINS LES TENDANCES XENOPHOBES DE C CE MOINS QUE RIEN !!! IL EST DIGNE DES SS D'HITLER.
Cordialement,
R. » (*sic*).

10. Le 25 février 2020 à 02h11, il envoie le courriel suivant à différents collègues, en en mettant d'autres en copie :

« Hello [N.] et CC & co.
Il semble dans Infrabel que nous, les agents statutaires, avons deux points, deux mesures !!! Pour preuve, j'ai mis ta hiérarchie et ton [J.-L. L.] et autres en CC, ...
Comme tu aimes te foutre de la gueule des bougnoules, comme ta sous m... du sieur [L.], je serais au cimetière d'Ottignies ce vendredi, comme chaque année, pour commémorer les compagnons d'infortune de mon grand-père. Comme chaque année, je serai dans le regret de constater ton absence mais aussi de ton

chef de division et sa clique de MERDE (VOIR LE CC NON EXAUSTIVE),...
POUR TON INFO, PLUS AXÉE À CASSER DU BOUGNOULE !!!!
Bref, il semble selon ton [B. G.], et autres en CC, soient plus aptes à collaborer avec ce moins que rien de [J.-L. L.] que de se recueillir 2 secondes aux sacrifices de ma famille que cette sous merde de [J.-L. L.] et sa petite clique profitent et bénéficient !!!
A part du cassage de BOUGNOULE orchestré par ce [J.-L. L.] à caractère GRATUIT, j'ai rien vu, rien constaté de constructif. C'est honteux car ma maman, mon grand père, moi-même et ma famille se sont lourdement sacrifiés pour une merde (pour ne pas dire la MERFE) du Sieurépine and Co. (Les individus en CC se renaitrons, si non veuillez à le diffuser !!!)
Enfin, comme il semble à la mode de casser du BOUGNOULE chez [J.-L. L.], j'ai pris la liberté d'inclure à ce courriel d'une part des incompetents de la division de ce Ir..mais également des témoins.
Chacun se reconnaitra !!!
Mes salutations les plus basses aux sous merdes que je ne verrai pas ce vendredi et ce depuis ma naissance, y inclus le briseur de bougnoule [J.-L. L.] comme d'habitude !!! ». (*sic*)

11. Du 12 au 31 mars 2020, le requérant est en congé maladie.

12. Le 26 mars 2020, son chef immédiat et le supérieur hiérarchique de celui-ci proposent sa suspension préventive et sa démission disciplinaire.

13. Le 9 avril 2020, le requérant conteste la proposition de démission et, le 4 mai suivant, les deux susvisés maintiennent leur proposition.

14. Les 8 et 9 juin 2020, le directeur général de la partie adverse, d'une part, et son adjoint, d'autre part, se rallient respectivement à la proposition de suspension préventive et de démission disciplinaire.

15. Le 2 juillet 2020, le requérant introduit un recours contre ces deux décisions devant le conseil d'appel.

16. Le 28 septembre 2020, son chef immédiat rédige un rapport sur sa conduite professionnelle.

17. Le 26 octobre 2020, le requérant récuse B. G. comme assesseur et, le 27 novembre, il demande le report de la séance du conseil d'appel pour cause de Covid.

18. Le 27 janvier 2021, le conseil d'appel se rallie aux décisions contestées et décide, par six voix contre cinq, d'infliger au requérant la démission disciplinaire avec ratification de la suspension de fonctions préventive. Cette décision est motivée comme suit :

« [...]

Vu les pièces du dossier et notamment les pièces de la défense ;

Vu le Chap. XIV du Statut du personnel ;

Vu le règlement disciplinaire RGPS Fascicule 550 ;

Après en avoir délibéré et avoir procédé au vote secret ;

Vu la décision formelle du Directeur général de HR RAIL du 08 juin 2020 infligeant la suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre ;

Vu la décision formelle de l'adjoint du directeur général de HR RAIL du 09 juin 2020 infligeant la démission disciplinaire à l'appelant ;

Après en avoir délibéré et avoir procédé au vote secret ;

Attendu que les faits, tels que repris sur le formulaire de proposition de démission disciplinaire sont établis ;

Attendu que la proposition de démission disciplinaire du 26 mars 2020 a été émise pour les motifs suivants :

“ En date des 24 février 2020, [le requérant] a adressé deux courriels de nature irrespectueuse et grossière à plusieurs personnes.

En date du 25 février 2020, il a adressé un nouveau courriel irrespectueux et grossier, à plusieurs personnes, dont [L. L.], CEO d'INFRABEL.

Le ton utilisé dans ces deux courriels se doit d'être qualifié d'irrespectueux, d'insultant et de grossier.

Ce n'est pas la première fois que l'intéressé utilise un ton inapproprié dans les courriels adressés à sa hiérarchie. En effet, il a déjà été sanctionné, le 21 janvier 2020, d'une retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de 1 jour pour, notamment, avoir adressé un courriel déplacé à son chef immédiat, dans lequel il le rappelait à l'ordre quant au respect des normes et valeurs de l'entreprise et exprimait ses doutes sur ses compétences professionnelles et ses capacités d'apprentissage.

La circonstance que le membre du personnel n'ait pas pu obtenir un congé sans solde, ou toute raison d'ailleurs, ne l'autorise nullement à faire fi des plus élémentaires règles de courtoisie, de respect et de politesse dans le cadre de ses relations avec son employeur. Or, le minimum de confiance qui doit exister entre un employeur et un membre du personnel en vue de permettre la poursuite d'une relation professionnelle implique que le membre du personnel ne communique pas à l'égard de son employeur en utilisant un ton grossier, dénigrant et irrespectueux.

A deux reprises, les 24 et 25 février 2020, le membre du personnel a adressé un courriel irrespectueux et grossier à sa hiérarchie, en adressant en plus copie de ces courriels à des personnes qui ne sont pas directement concernées. En tant que chef immédiat, j'estime, en vertu du pouvoir d'appréciation de l'autorité disciplinaire tel qu'énoncé au par. 1 du RGPS – Fascicule 550, que ce comportement est inadmissible et qu'il doit être sanctionné.

Ces faits constituent en effet un acte d'indiscipline, au sens des dispositions du par. 25 du RGPS – Fascicule 550, qui stipulent que :

‘ Les actes d’indiscipline sont punis d’une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu’à la révocation compte tenu des circonstances propres au cas visé.

De manière non-exhaustive, il peut s’agir des cas suivants : (...)

- l’attitude grossière et/ou agressive envers un dirigeant ou un collègue’

Les faits constituent également une infraction à l’article 3 du chapitre VII statut du personnel, qui précise que : ‘La courtoisie et la dignité sont de règle dans toutes les relations entre les agents de tout grade et dans les rapports avec le public.’

Compte tenu des dispositions réglementaires et statutaires précitées, j’estime que l’envoi des courriels des 24 et 25 février 2020 est constitutif d’un manquement grave de nature à rompre définitivement le lien de confiance avec le membre du personnel et qu’il rend de ce fait impossible la poursuite d’une relation professionnelle. Je considère, cependant, que les faits ne sont toutefois pas d’une gravité telle qu’ils puissent justifier la perte du droit à la pension publique qui résulterait d’une mesure de révocation et c’est pourquoi j’estime qu’une proposition de démission disciplinaire, laquelle constitue la sanction visée à l’article 17 du RGPS – Fascicule 550, doit être émise.”

Attendu que le Conseil d’Appel se rallie aux motifs précités ;

Attendu que la décision de démission disciplinaire, telle qu’elle est motivée en fait et en droit, est conforme aux dispositions du règlement disciplinaire RGPS – Fascicule 550 ;

Attendu que, compte tenu de la récidive et de la gravité, la décision initiale est proportionnée aux faits reprochés à l’appelant ;

Attendu qu’en dépit des mises en garde de sa hiérarchie, l’appelant a persisté dans son comportement inapproprié et irrespectueux, en envoyant les *mails* des 24 et 25 février 2020 ; qu’en effet, le 21 janvier 2020, l’appelant a déjà été sanctionné d’une retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée d’un jour pour des faits similaires ; qu’en l’espèce l’appelant ne pouvait donc ignorer à quoi il s’exposait en agissant à nouveau de la sorte ;

Attendu qu’il est fait application du principe de gradation des mesures disciplinaires, en vertu des dispositions de l’article 3 du Chapitre XIV du Statut du Personnel et des paragraphes 2 et 22 du RGPS – Fascicule 550 ;

Attendu que l’attitude grossière dont a fait preuve l’appelant est contraire aux valeurs prônées par les Chemins de fer belges ; qu’en effet, il va de soi que l’employeur est en droit d’attendre le respect, la courtoisie et la dignité de la part des membres du personnel tout au long de leur carrière ;

Attendu que, par ailleurs, il est à souligner qu’après l’envoi de ces deux *mails* grossiers, l’appelant n’a présenté d’excuses ni à sa hiérarchie ni aux destinataires des *e-mails* susvisés ;

Attendu que de surcroît, ni le dépôt d’une plainte pour harcèlement à l’encontre de son chef immédiat, ni les éléments d’ordre médical invoqués par l’appelant ne peuvent justifier ou excuser le comportement indigne et inacceptable dont il a fait preuve deux jours de suite ;

Attendu qu’il ne ressort du dossier d’appel aucune circonstance atténuante de nature à restaurer le lien de confiance entre l’employeur et l’employé ou pouvant remettre en cause le bien-fondé de la présente mesure disciplinaire ;

Attendu qu'en application des paragraphes 5, 6, 7 et 8 du RGPS – Fascicule 550 et des articles 6 et 9 du Chapitre XIV du Statut du personnel, la mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive a valablement pu être décidée, au vu de la rupture de confiance, dans l'intérêt du service et dans l'attente d'une décision définitive ;

Vu les art. 2 et 3 du chapitre VII du Statut du Personnel ;

Vu les paragraphes 5, 6, 7, 8, 17 et 25 du RGPS – Fascicule 550 (Règlement disciplinaire) ;

[...] ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Objet du recours

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête

Le requérant indique qu'il se trouvait au service de la partie adverse depuis décembre 2007 et qu'il justifie d'un intérêt évident au recours après avoir indiqué que « l'acte attaqué emporte la fin [de ses] fonctions, le lèse incontestablement, tant sur le plan matériel que moral ».

IV.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse observe que le requérant sollicite l'annulation de la décision lui infligeant la démission disciplinaire avec ratification de la suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre, adoptée par son conseil d'appel le 27 janvier 2021, et répond qu'il y a deux décisions distinctes contenues dans un *instrumentum* commun soit, d'une part, la mesure disciplinaire et, d'autre part, la mesure de suspension de fonctions préventive. Elle fait valoir que les moyens sont uniquement dirigés contre la démission disciplinaire, qui constitue donc selon elle le seul objet du recours.

IV.1.3. Le mémoire en réplique

Le requérant réplique que certains des moyens, notamment les premier et troisième, sont également dirigés contre la décision de ratifier la suspension préventive et que « l'annulation de la démission disciplinaire doit entraîner celle de la ratification de la suspension préventive, puisque la procédure disciplinaire devrait dès

lors être considérée comme inaboutie et que la ratification de la période de suspension disciplinaire est donc l'accessoire de la démission d'office ».

IV.1.4. Les derniers mémoires

Les parties n'abordent plus la question de l'objet du recours dans leurs derniers mémoires respectifs.

IV.2. Appréciation

Comme l'indique l'objet de l'acte attaqué, le conseil d'appel a, en l'adoptant, statué conjointement sur les deux recours internes que le requérant a introduits le 2 juillet 2020 contre, respectivement, la décision de le démettre disciplinairement et celle de le suspendre préventivement. Il ressort toutefois clairement de la requête que celle-ci est introduite contre l'acte attaqué en tant qu'il a pour effet de démettre le requérant.

Le recours n'est, partant, recevable qu'en ce qu'il conteste sa démission disciplinaire.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le moyen est ainsi libellé en son préambule : « Motivation interne fausse, inexacte et abusive ; - Absence de manquement disciplinaire ; - Erreur manifeste d'appréciation [...] ».

Le requérant fait valoir qu'il est sanctionné disciplinairement pour des faits qu'il a commis « alors que sa conscience et son jugement étaient altérés par un état de santé psychique défaillant ». Il soutient qu'un agent n'est pas disciplinairement responsable de faits causés par son état de santé, répète qu'au moment des faits qui lui sont reprochés, sa santé mentale était sévèrement altérée « en manière telle que son jugement et sa conscience en étaient affectés ». Il indique ne pas se souvenir du courriel du 24 février 2020 et qu'il a envoyé le second alors qu'il était également « dans un état de grande détresse psychique ». Il précise, en renvoyant aux pièces 10 et 12 de son dossier, qu'il a présenté cet argument lors de sa défense devant le conseil d'appel et que nonobstant ce moyen de défense, la partie adverse a maintenu la

sanction « sans autre égard pour celui-ci qu'une motivation stéréotypée selon laquelle cela ne constituait ni une cause d'excuse ni une cause de justification des manquements imputés ». Il estime que ces éléments de nature médicale constituent une cause d'excuse l'exonérant de toute responsabilité quant aux faits reprochés.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réfute avoir déposé la pièce n° 10, dont la recevabilité est contestée par la partie adverse, devant le conseil d'appel et précise qu'il « indique simplement qu'il a présenté cet argument devant le conseil d'appel, la pièce n° 10 n'est autre que les notes d'audience de son défenseur, dont il est constant qu'elles ne doivent pas être déposées ». Quant à la thèse selon laquelle l'écart de plusieurs heures entre les deux courriers permettrait de réfuter son état d'altération mentale, il réplique que la partie adverse n'apporte « aucun élément probant à l'appui de cette thèse, par exemple de la doctrine médicale pertinente ou un rapport médical ». En ce qui concerne la pertinence du rapport psychologique de J. D. pour lequel le mémoire en réponse indique qu'il est postérieur de neuf mois par rapport aux faits, il estime que la partie adverse « ne se fonde sur aucune appréciation médicale du dossier mais sur ce qu'elle pense pouvoir tirer de la science commune, alors que l'expertise psychiatrique n'est pas de science commune ». Il ajoute qu'elle ne paraît pas avoir bien lu le rapport médical qui fait bien état de stress post-traumatique et qui, selon lui, s'avère tout à fait pertinent et confirme la thèse de la crise d'angoisse ayant causé l'envoi des courriels litigieux, et qu'elle « relève que le rapport médical n'indique pas clairement [qu'il] serait dans un état de santé mentale altéré d'une manière évasive de responsabilité, mais sans prendre en considération le fait que [sa] santé s'est améliorée depuis lors ».

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant conteste l'absence d'erreur manifeste d'appréciation et que l'argument de folie passagère ne ressortirait pas des courriels litigieux ni du rapport du psychologue. Il fait valoir que le rapport d'expertise psychologique de celui-ci, docteur en psychologie, psychologue clinicien et expert auprès des tribunaux, président de la section mentale du Conseil supérieur de la santé, conclut qu'« à l'occasion d'une crise d'angoisse plus manifeste dans un contexte dissociatif (symptôme typique d'un état de stress post-traumatique), [il] en vient à envoyer deux mails agressifs qui font l'objet de mesures disciplinaires alors qu'après coup il ne se reconnaît pas dans la forme ni dans le fond de ce qu'il a écrit ». Il admet que le psychologue n'emploie pas les termes de « folie passagère », précise qu'aucun psychologue n'use de tels termes et préfère avoir recours à des termes techniques, des

expressions diagnostiques précises, en usage dans la profession, et estime qu'une « autorité disciplinaire raisonnablement diligente et minutieuse a pour devoir d'instruire complètement le dossier disciplinaire soumis à son examen et notamment de chercher à comprendre les termes techniques et médicaux qui s'y trouvent – et si la formation des titulaires de l'autorité ne leur donne pas un accès direct à cette compréhension, de requérir des avis d'experts ».

Il « persiste à soutenir » que l'évocation d'une crise d'angoisse et d'un contexte dissociatif font bien ressortir la « folie passagère » qui devait le conduire à commettre « un fait qualifié de fautif et dont il a excipé ». Il estime que ces conclusions ont été rejetées sans un examen sérieux ni de la partie adverse ni de l'auditeur rapporteur. Il observe qu'aucune contre-expertise n'a été ordonnée, ni aucun devoir d'instruction complémentaire, sur le point de savoir si le rapport du psychologue permet d'imputer les faits reprochés à une altération de son état de santé ou de son jugement, et qu'aucun intervenant dans ce dossier ne s'est inscrit en faux contre ce rapport. Il en conclut que, dans ces circonstances, ledit rapport « devait être entériné, qu'il doit toujours l'être, qu'en le rejetant, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation ». Il ajoute, « quant à la considération que [sa] manière d'adresse peu respectueuse [...] à l'égard de sa hiérarchie était récurrente », qu'il convient de comparer les différents faits lui imputés et que s'il a certes été sanctionné en janvier 2020 pour des faits d'une nature semblable, ils étaient « d'une gravité incommensurablement moins importante que les faits lui imputés dans le cadre de la procédure ayant donné lieu à l'acte attaqué », et que la considération de récidive ne permet pas d'exclure qu'il a commis les faits qui lui ont été reprochés sous l'emprise d'une altération grave de sa santé mentale.

V.2. Appréciation

La motivation interne d'un acte administratif suppose que celui-ci repose 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'erreur manifeste d'appréciation concerne quant à elle l'erreur qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre.

En l'espèce, l'acte attaqué et la proposition de démission disciplinaire qui l'a précédé, sont exclusivement fondés sur les deux courriels précités des 24 et 25 février 2020. Il n'est ni contestable, ni au demeurant contesté, que, comme le relève l'acte attaqué, « le ton utilisé dans ces deux courriels se doit d'être qualifié

d'irrespectueux, d'insultant et de grossier » de sorte que ce grief repose sur une motivation interne régulière.

L'affirmation d'une « santé mentale [...] sévèrement altérée » au moment où ces courriels ont été envoyés et qui constituerait, partant, une cause d'excuse selon le requérant, n'est nullement établie au regard des éléments du dossier, et en particulier des certificats médicaux dont il fait état. Ainsi, s'il a certes soutenu dans la « justification » déposée par son conseil le 9 avril 2020 que ses « débordements écrits [...] sont directement liés à la dégradation de son état de santé qui relève d'un *burn out* », force est de constater que le certificat médical de son médecin traitant du 24 mars 2020 joint à l'appui de cette pièce se limite à préciser que son état de santé « est tel qu'il est inconcevable pour sa santé mentale de reprendre le poste qu'il occupait dans son emploi précédent compte tenu de la souffrance psychologique qu'il y a subi ». Un tel diagnostic ne permet de soutenir ni que l'état de santé du requérant aurait impliqué qu'il n'était médicalement pas maître de ses émotions et de ses actes au point d'envoyer les courriels litigieux sans être conscient de leur caractère « irrespectueux, insultant et grossier », ni que la partie adverse ne pouvait, pour des raisons médicales, tirer les conséquences afférentes au ton ainsi utilisé en adoptant l'acte attaqué.

Le même constat s'impose à propos du « rapport d'expertise psychologique » de J. D. du 24 novembre 2020 (pièce 12 du dossier du requérant). Outre que celui-ci n'est pas signé et que, comme le relève le mémoire en réponse, il a été établi neuf mois après les courriels litigieux, il s'impose en effet de constater qu'il n'indique pas davantage que l'état de santé du requérant serait tel qu'il devrait être exonéré de toute responsabilité quant aux propos proférés. En particulier, et contrairement à ce qu'a plaidé son défenseur devant le conseil d'appel sur la base de sa note de plaidoiries (pièce 10 du dossier du requérant), ce rapport d'expertise ne fait nullement état d'un prétendu « acte de folie passagère » qui aurait « aboli ou altéré gravement la capacité de discernement » du requérant.

Enfin, il ressort du dossier que la manière peu respectueuse avec laquelle le requérant s'adresse à sa hiérarchie est récurrente dans la mesure où le conseiller en prévention suggère déjà en janvier 2020, soit deux mois avant les courriels litigieux, de « sommer [le requérant] d'avoir une communication respectueuse à l'égard de son *manager* ».

Dans un tel contexte, eu égard aux propos utilisés par le requérant lorsqu'il a adressé à la partie adverse les deux courriels qui fondent l'acte attaqué, la motivation

interne de celui-ci s'avère régulière et il n'est pas établi que toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances ne l'aurait pas démis de ses fonctions pour ce motif.

Le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs'.

Le requérant fait valoir que l'attaqué met fin à sa relation de travail avec la partie adverse après qu'il avait introduit une demande formelle d'intervention pour charge psychosociale, pour des motifs et des faits liés, selon lui, à celle-ci, tandis que, toujours selon lui, les faits imputés et la sanction infligée sont liés à cette demande d'intervention, alors que lorsqu'un travailleur a introduit une telle demande, la loi du 4 août 1996 interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte. Il estime que « les motifs de rupture sont intimement liés à la plainte déposée » parce que « c'est juste après l'introduction de cette demande que J.-L. L. a entrepris [de lui] infliger des sanctions disciplinaires à répétition ». Il expose que la première sanction de retenue de traitement de 1/5^e du traitement journalier durant un jour pour l'envoi du courriel qu'il cite apparaît « pour le moins disproportionnée eu égard au comportement reproché [...] et celle-ci constitue l'un des fondements de l'acte attaqué puisqu'il y est question de récidive et de gradation des mesures disciplinaires ». Il admet que le ton de ce courriel « est certes quelque peu sarcastique » mais il estime néanmoins la sanction disproportionnée. Il ajoute que « l'acte attaqué lui-même, apparaît encore dans ce contexte, comme un acte de représailles faisant suite à la demande d'intervention pour charge psychosociale » et qu'il ne contient aucun élément de motivation qui tendrait à démontrer concrètement qu'il n'est pas lié à celle-ci.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant « persiste à soutenir » que les motifs de rupture étaient intimement liés à la plainte déposée « puisque [J.-L. L.] a poursuivi ses manœuvres de harcèlement après l'introduction de la demande d'intervention et que les faits reprochés [...] s'inscrivent dans le contexte du harcèlement exercé par [J.-L. L.] ». Il

estime que « l'acte doit expressément comprendre une motivation spéciale exposant en quoi le licenciement n'est pas lié à l'introduction de la demande d'intervention ».

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Dans son dernier mémoire, le requérant s'en remet à la sagesse du Conseil d'État.

VI.2. Appréciation

Il ressort de la jurisprudence que si la disposition visée au moyen interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail ou de prendre une mesure préjudiciable au travailleur en raison d'une plainte qu'il aurait déposée sur la base de la loi susvisée, elle n'exclut pas qu'une telle mesure puisse être justifiée par d'autres motifs que le dépôt de cette plainte (Cass. (3^e ch.), 20 janvier 2020, S.19.0019.F, BE:CASS:2020:ARR.20200120.5 ; C.E., n° 255.313 du 20 décembre 2022, BE:RVSCE:2022:ARR.255.313)

En l'espèce il ne ressort en rien du dossier administratif ni des pièces produites par le requérant que l'acte attaqué aurait été adopté en raison de la plainte pour harcèlement qu'il a déposée contre son chef immédiat ou des faits qui la fondent. Il n'est pas davantage établi que l'acte attaqué constituerait une quelconque mesure de représailles en lien avec cette demande d'intervention, ses motifs faisant clairement apparaître que ce sont les propos irrespectueux tenus dans ses courriels des 24 et 25 février 2020 qui sont à l'origine de la démission du requérant.

Il n'est par ailleurs pas sérieusement contestable que les courriels litigieux constituent des transgressions disciplinaires - sauf cause d'excuse absente en l'espèce comme cela ressort de l'examen du premier moyen – au regard des devoirs statutaires de courtoisie et de dignité visés par l'acte attaqué et que, en tant que tels et indépendamment de toute demande d'intervention psychosociale, ils ont régulièrement pu entraîner l'entame de la procédure disciplinaire.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

VII.1.1. La requête en annulation

Le moyen est exposé en ces termes : « Violation des droits de défense ; - Violation des principes généraux de droit administratif, en particulier du principe du raisonnable ; - Violation du devoir de minutie ; - Erreur manifeste d'appréciation [...] ».

Le requérant estime qu'il est sanctionné « sans qu'aient été sérieusement examinées les considérations relatives à son état de santé et à sa demande formelle d'intervention psychosociale, sans enquête sociale, ni en tant que causes d'excuse, ni en tant que circonstances atténuantes ». Selon lui, la partie adverse devait tenir compte des moyens de défense ainsi invoqués et de sa situation sociale soit en tant que causes d'excuse, soit en tant que circonstances atténuantes. Il ajoute que J.-L. L. a été entendu par le conseil d'appel en qualité de supérieur hiérarchique en exercice, alors qu'« ayant été déchargé de ses fonctions managériales et réaffecté, il ne pouvait plus se prévaloir de cette qualité devant le conseil d'appel ». Il explique qu'il a invoqué la circonstance que son état de santé pouvait excuser les faits et que la volonté de le sanctionner ressortait d'une intention d'exercer des représailles à la suite de sa demande d'intervention psychosociale et fait grief à la partie adverse de n'avoir pas diligenté une enquête sociale avant d'adopter l'acte attaqué au mépris du devoir de minutie.

Dans une première branche, il fait valoir que ses observations relatives à son état de santé et au lien entre sa demande formelle d'intervention pour charge psychosociale ont été rejetées par le conseil d'appel « par une formule toute faite, dont il ressort que ces développements n'ont pas été examinés », au mépris de ses droits de la défense.

À l'appui d'une deuxième branche, il estime qu'en ne prenant pas en considération l'ensemble des faits précités, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation dès lors que, selon lui, son état de santé méritait à tout le moins d'être appréhendé comme circonstance atténuante. Il ajoute que « la considération que la procédure disciplinaire devait à tout le moins apparaître comme une mesure de représailles de la part du supérieur hiérarchique, qui [l']a provoqué [...] par le harcèlement pratiqué, constitue une circonstance atténuante. Ces circonstances n'ont pas été retenues dans l'appréciation de la hauteur de la sanction.

Qui plus est, la partie adverse n'a pas examiné les conséquences sociales de l'acte attaqué, alors qu'un tel acte est incontestablement une mesure grave ».

Il fait enfin valoir, dans une troisième branche, que J.-L. L. s'est présenté devant le conseil d'appel comme son supérieur hiérarchique en exercice alors qu'à cette date, il avait été déchargé de fonctions managériales et réaffecté d'office par la partie adverse. Il expose qu'étant suspendu depuis des mois, il ignorait alors cette situation nouvelle et que J.-L. L. « s'est bien gardé d'apporter cette précision mais s'est au contraire employé à exposer qu'il lui serait devenu impossible d'encore collaborer avec [lui], alors que le risque qu'une telle collaboration se présente n'existait plus ». Il en conclut que les débats devant le conseil d'appel ont ainsi été gravement viciés, ce qui constitue une violation de ses droits de la défense et a conduit ce conseil à commettre une erreur manifeste d'appréciation.

VII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réplique que, contrairement à ce que la partie adverse prétend, « le moyen porte également sur la violation du principe de proportionnalité, en ce qu'il évoque une violation du principe du raisonnable et l'erreur manifeste d'appréciation ». Quant aux deux premières branches, il indique que « quelle que soit la gravité du manquement imputé à un agent, il est constant que les circonstances atténuantes qu'il expose doivent être sérieusement examinées et que l'autorité ne peut se borner à une clause de style selon laquelle par exemple, il ne ressort du dossier aucune circonstance atténuante de nature à restaurer le lien de confiance (...) ou pouvant remettre en cause le bien-fondé de la mesure disciplinaire ». Quant à la troisième branche, il l'estime recevable en précisant qu'elle repose sur la violation de ses droits de la défense et du principe du raisonnable, et relève que la partie adverse ne s'y trompe pas dès lors qu'elle prétend que les droits de la défense n'ont pas été méconnus. Il ne conteste pas l'application du RGPS fascicule – 550, selon lequel le supérieur hiérarchique au moment des faits est appelé à se présenter à l'audience, mais réplique que « la violation des droits de défense réside dans le fait que [J.-L. L.] s'est fausement présenté comme étant toujours [son] supérieur hiérarchique [...] et a exposé qu'il ne lui serait plus possible personnellement de collaborer avec lui », et qu'il n'a « pas pu se défendre de ces allégations, puisqu'il ignorait à l'époque que [J.-L. L.] était déchargé de fonctions managériales ». Il conclut qu'en « se bornant à rappeler les dispositions statutaires pertinentes, la partie adverse ne répond pas à cette branche du moyen, son argumentaire ne permet donc pas de renverser celle-ci ».

VII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant maintient son argumentation et indique, à propos de la troisième branche, que l'impossibilité pour son ancien chef immédiat de travailler avec lui « a été proférée par son ancien supérieur hiérarchique devant le conseil de discipline, qu'il ressort clairement de l'acte attaqué que [J.-L. L.] a faussement été considéré comme [son] supérieur hiérarchique [...], que ces considérations ont été de nature à influencer sur la décision dudit conseil et [qu'il] n'a pu s'en défendre utilement, n'étant pas informé lors de son audition de la nouvelle affectation de son ancien supérieur hiérarchique ».

VII.2. Appréciation quant aux trois branches réunies

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « un exposé [...] des moyens ». Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen, au sens de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, précité, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui implique que le moyen expose non seulement la règle de droit dont la violation est invoquée mais aussi, de façon claire et sans ambiguïté, la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte. L'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine. Lorsque la requête en annulation n'individualise aucune règle ou principe général de droit et n'indique pas comment ils auraient été violés, elle est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à la requête en vue de pallier les carences de celle-ci.

En l'espèce, la requête n'expose nullement dans quelle mesure le principe du raisonnable aurait été méconnu. Le moyen est, partant, irrecevable en ce qu'il invoque sa violation, les explications complémentaires fournies dans les écrits de procédure ultérieurs étant tardives et, partant, irrecevables.

Quant au devoir de minutie, il n'imposait nullement à la partie adverse de diligenter une quelconque enquête complémentaire dès lors qu'au regard du dossier,

elle disposait des éléments suffisants pour prendre sa décision en connaissance de cause.

Il résulte par ailleurs de l'examen du premier moyen que l'existence d'une cause d'excuse ou de justification permettant d'exonérer le requérant de sa responsabilité disciplinaire quant aux propos litigieux ne trouve appui dans aucune pièce du dossier, et que c'est dès lors légalement, au terme d'une motivation régulière et en l'absence de toute erreur manifeste d'appréciation, qu'elle a pu décider de le démettre de ses fonctions. Le requérant a en outre eu accès à l'ensemble des pièces du dossier, a disposé du temps nécessaire pour les examiner, a été entendu et s'est fait assister tout au long de la procédure disciplinaire de sorte que la violation alléguée de ses droits de la défense n'est pas établie. Enfin, l'acte attaqué n'est pas fondé sur une éventuelle impossibilité pour l'ancien chef immédiat du requérant de travailler avec lui mais exclusivement sur les courriels litigieux qui, comme cela ressort de l'examen qui précède, constituent des motifs légalement admissibles.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

VIII.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la motivation interne fausse, inexacte et abusive, et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant observe que l'acte attaqué fait état d'une récidive, alors qu'elle ne pouvait être retenue eu égard aux faits reprochés en septembre 2019. Il cite l'acte attaqué et le courriel litigieux déjà invoqués dans le deuxième moyen, et estime qu'« outre le caractère futile du motif de cette première sanction, il est incontestable que les faits alors reprochés ne sont pas des faits semblables aux grossièretés qu'il a exprimées en février 2020. Il est donc abusif de qualifier ces nouveaux faits de récidive ».

VIII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant observe que la partie adverse répond qu'il y a récidive parce que la première sanction était aussi motivée par un courrier jugé irrespectueux, et il réplique qu'il « avait en effet remis en cause les capacités managériales de [J.-L. L.],

lesquelles s'il en est, sont peu discernables par ses collègues », et il « souligne que depuis la survenance des faits, [J.-L. L.] s'est vu retirer ses fonctions de *manager* par la partie adverse elle-même ». Il indique persister à soutenir qu'il n'y a pas récidive « en ce que l'on ne peut juger qu'il s'agit de fautes équivalentes, quand bien même elles ont été pareillement qualifiées par le supérieur hiérarchique ».

VIII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant « persiste à soutenir que la qualification de récidive n'est pas acceptable, en ce que ces faits, certes de même nature, n'avaient certes pas la même gravité ». Il expose « qu'en matière pénale, des faits de coups et blessures intentionnels ne peuvent permettre de qualifier de récidive un crime tel que le meurtre ; en ce cas l'accusé peut être jugé coupable de meurtre mais n'est pas récidiviste d'un tel crime », et soutient que « la notion de récidive ne peut couvrir que des faits, non seulement de même nature, mais encore de gravité équivalente. En l'espèce, le message certes un peu abrupt envoyé à [J.-L. L.] le 19 septembre 2019, a certes été qualifié de discourtois, mais la discourtoisie alors reprochée [...] est sans commune mesure avec les termes utilisés dans les messages des 24 et 25 février 2020 ».

VIII.2. Appréciation

Le courriel que le requérant a envoyé à son chef immédiat le 19 septembre 2019 et qui constitue un des fondements de la sanction du 17 janvier 2020, est rédigé comme suit :

« JL,

Les éléments évoqués sont intentionnellement faussés. Tu es prié de t'aligner aux normes et valeurs de la sociétés.

La lecture de tes courriels me mettent en doute tes capacités managériales. Tes formations n'ont pas été utiles ?

Bonne soirée, »

Cette sanction du 17 janvier 2020 est motivée en ces termes :

« Le vendredi 20 septembre 2019 16:37, vous vous êtes adressé à votre collègue et responsable hiérarchique [J.-L. L.] en lui envoyant un *e-mail*. Dans ce courrier, vous vous en prenez à lui en l'attaquant sur de mauvaises intentions supposées, en le rappelant à l'ordre quant à son respect des normes et valeurs de l'entreprise, et en lui exprimant vos doutes sur ses compétences professionnelles et ses capacités d'apprentissage (Voir annexe 01) Ceci contrevient aux règles du Statut du personnel (chap. VII, an. 3), et à des éléments du code de conduite d'Infrabel dans

ses chapitres 4.2 Respect mutuel entre collègues et 4.4 Échanges de points de vue et divergences d'opinions »[...]

Erratum : dans le paragraphe 1^{er} de 5. Motifs de la mesure disciplinaire proposée, il faut lire, ligne 1, “19 septembre 2019 20:03” et non pas “20 septembre 16:37”, ce qui correspond bien à l'*e-mail* figurant en annexe 01 ».

Il résulte de cette sanction que, à l'instar des motifs qui fondent l'acte attaqué, le requérant est sanctionné en raison d'un courriel insultant, pour méconnaissance de l'article 3, alinéa 1^{er}, du chapitre VII du statut du personnel qui dispose que « La courtoisie et la dignité sont de règle dans toutes les relations entre les agents de tout grade et dans les rapports avec le public ». C'est, partant, régulièrement que la partie adverse a pu considérer qu'il y avait récidive en l'espèce.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

IX. Cinquième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

IX.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', en particulier ses articles 2 et 3, et de la motivation formelle inadéquate et insuffisante.

Le requérant fait valoir que l'acte attaqué ne mentionne pas les raisons pour lesquelles son état de santé ne constitue pas une circonstance atténuante, et qu'il ne permet pas d'appréhender les considérations qui auraient conduit la partie adverse à considérer qu'elle ne l'a pas adopté en représailles de l'introduction d'une demande d'intervention pour charge psychosociale. Il explique qu'il a relevé, dans ses moyens de défense, que son état de santé pouvait excuser son comportement des 24 et 25 février 2020, que la sanction est directement liée à l'introduction d'une demande formelle d'intervention pour charge psychosociale, et qu'il a souligné que l'introduction de la procédure disciplinaire est signée par la personne dont il se plaignait à l'occasion de celle-ci. Il fait valoir que « l'acte attaqué se borne à exposer, usant d'une formule toute faite, que le dépôt d'une plainte pour harcèlement à l'encontre de son chef immédiat (...) ne peut justifier ou excuser [son] comportement [...]. Une telle motivation formelle, très lacunaire, ne permet pas d'appréhender pourquoi les arguments de défense pertinents n'ont pas été retenus et ne permet pas non plus de savoir en quoi l'acte attaqué n'aurait pas été adopté en raison de l'introduction d'une demande formelle d'intervention pour charge psychosociale ».

IX.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant conteste l'enseignement que la partie adverse tire d'un arrêt prononcé au provisoire, « puisque la demande de suspension avait été accueillie, l'acte suspendu et ensuite retiré, et que l'affaire n'était pas liée à une demande d'intervention pour charge psychosociale ». Il estime qu'en l'espèce, il ne peut être considéré que le conseil d'appel aurait pris en considération tous les éléments, sachant que les circonstances atténuantes et les causes d'excuse « ont été rejetées par une simple clause de style ». Il répète qu'un licenciement faisant suite à une demande d'intervention pour charge psychosociale doit être spécialement motivé « en ce qu'il est étranger à l'introduction de ladite demande », *quod non* en l'espèce selon lui.

IX.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant souligne la différence entre les deux premiers moyens et le cinquième, celui-ci étant pris du défaut de motivation formelle adéquate de l'acte attaqué, et il « persiste à soutenir que cette motivation ne permet pas de comprendre pourquoi ses arguments de défense n'ont pas été retenus et ne permet pas de motiver spécialement une absence de tout lien avec la demande formelle d'intervention pour charge psychosociale ».

IX.2. Appréciation

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 par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il est ainsi admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs et qu'elle n'est pas davantage tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. 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.

En l'espèce, il résulte de l'examen du premier moyen que la motivation de l'acte attaqué est adéquate et le requérant demeure en défaut de soutenir, et *a fortiori* de démontrer, qu'il n'aurait pas compris pourquoi il a été démis de ses fonctions ou que les motifs de l'acte attaqué ne lui auraient pas permis d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Il ressort du même examen que les motifs de santé dont il fait état ne constituent pas une cause d'excuse ou de justification ni, partant, une quelconque circonstance atténuante que la partie adverse aurait, au regard de la loi du 29 juillet 1991 invoquée au moyen, dû examiner et rencontrer. La même loi ne lui imposait pas davantage d'exposer, dans l'*instrumentum* de l'acte attaqué, que celui-ci n'a pas été adopté en raison de la demande d'intervention pour charge psychosociale introduite par le requérant.

Le cinquième moyen n'est pas fondé.

X. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 23 janvier 2024, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux