

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

n° 258.941 du 27 février 2024

A. 236.675/VIII-11.994

En cause : **XXXX,**

contre :

le Service fédéral des Pensions (en abrégé : SFP),
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 8 juin 2022, le requérant demande l'annulation de la « décision du Comité de gestion du Service fédéral des Pensions, lors de sa séance du 20 décembre 2021, de [le] démettre d'office de [ses] fonctions à titre de sanction disciplinaire [...] ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Erik Bosquet, 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 24 janvier 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 23 février 2024.

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

M^e Ethel Despy, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^{es} Laurence Markey et Nabila Nkulufa, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Erik Bosquet, 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. Jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, le requérant est expert administratif à la direction des paiements de la partie adverse. Il est nommé à ce grade de niveau B depuis le 1^{er} février 2016.

2. Le 1^{er} janvier 2020, F. C. est engagée par la partie adverse comme gestionnaire de dossiers auprès de cette même direction.

Très vite une relation amoureuse se noue entre F. C. et le requérant. Elle prendra toutefois fin après environ sept mois.

3. Le 15 mars 2021, le supérieur hiérarchique du requérant, M. K., conseiller et responsable de la direction précitée, convoque le requérant pour une audition disciplinaire qui doit se tenir le 2 avril 2021. Elle repose sur les faits suivants :

« [...]

En date du 23/02/2021 [F. C.] a fait part à [M. F.] que vous lui avez envoyé des messages dans le courant du mois de février 2021 avec un contenu non approprié et irrespectueux à son égard. Malgré les demandes écrites de [F. C.] de ne plus la contacter, vous avez réopéré, et ce à plusieurs reprises, avec des propos encore plus virulents et insultants.

Je constate également que ces messages ont été envoyés depuis des outils que le SFP met à votre disposition dans le cadre de votre fonction (Skype, Teams).

Qui plus est, en date du 25/02/2021 vous avez également envoyé à [F. C.] des mails depuis votre adresse e-mail personnelle sur son adresse e-mail professionnelle, avec un contenu qui relève de votre sphère privée, contenant des photos et des messages privés de personnes externes au SFP.

Malgré la demande écrite datant du 26/02/2021 de la hiérarchie de ne plus contacter directement [F. C.], vous l'avez tout de même recontactée ce jour-même.

Une autre collaboratrice a également fait part d'un message Skype qu'elle a reçu de votre part en décembre 2020, peu après son entrée en service, avec des propos qui l'ont mise mal à l'aise.

[...] » .

4. Le 27 mars 2021, le requérant adresse une note de deux pages accompagnées de quatre captures d'écran et de cinq messages vocaux en vue de son audition.

Il y précise également faire l'objet d'un harcèlement moral de la part de M. F.

5. Le 2 avril 2021, le requérant est entendu disciplinairement par M. K., son supérieur hiérarchique, en présence de E. P., rapporteur P&O pour la partie adverse.

Ce dernier établira un procès-verbal de cette audition, le 7 avril 2021, et le requérant formulera ses observations à ce sujet, le 16 avril suivant.

6. Au préalable, le jour même de son audition mais aussi les 8 et 13 avril suivants, le requérant adresse plusieurs courriels au rapporteur P&O, afin d'apporter certaines précisions et de verser des pièces complémentaires au dossier.

7. Le 6 avril 2021, M. K. adresse un courriel au même rapporteur, établissant un historique des faits.

Dans cet historique, il reproduit notamment un courriel du 24 juillet 2020 du requérant dans lequel celui-ci explique ne pas pouvoir assurer la formation de F. C. au motif que :

« [...] »

[F. C.] m'a manqué de respect à plusieurs reprises (je ne souhaite pas développer davantage, car cela ressort davantage du cadre privé) et me fait à présent des 'menaces' larvées (voir ci-dessous), et je ne souhaite pas travailler dans ces conditions. [...] Si l'injonction m'est donnée de former [F. C.], je m'exécuterai, mais sans enthousiasme.

[...] » (p. 6).

8. Le 28 avril 2021, le requérant est convoqué devant le conseil de direction en vue de son audition disciplinaire qui doit se tenir le 17 mai 2021. Cet organe est présidé par l'administratrice générale de la partie adverse.

9. Cette audition a lieu à la date prévue. Un procès-verbal sera établi.

Lors de son audition, le requérant répète faire l'objet d'un harcèlement moral de la part de M. F. : « Les éléments qu'il apporte suffisent selon lui à lancer une procédure et il enjoint le Conseil de direction à agir. [...] ».

Il précise aussi qu'il va « contacter Liantis [soit le service externe pour la prévention et la protection au travail de la partie adverse] en ce sens » (p. 8).

Le requérant se plaint, par ailleurs, de l'acharnement de M. K. à son égard.

10. Le 17 mai 2021, le conseil de direction décide, à l'unanimité des voix, de proposer au comité de gestion d'infliger la sanction de démission d'office au requérant.

Cette proposition de sanction, qui lui sera notifiée par un courrier du 26 mai 2021, est motivée comme suit :

« Vu l'Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État ;

Vu la Circulaire n° 573 du 17 août 2007 relative à un cadre déontologique des agents de la fonction publique administrative fédérale ;

Vu la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

Vu l'arrêté ministériel du 3 octobre 2019 portant désignation du supérieur hiérarchique compétent en matière disciplinaire au Service fédéral des Pensions ;

Considérant que fin février 2021, [F. C.] a porté à la connaissance de sa hiérarchie des extraits d'une conversation par messagerie instantanée entre elle-même et [le requérant] ainsi qu'au moins un mail envoyé sur l'adresse mail professionnel de [F. C.] ;

Considérant que la hiérarchie a estimé que le contenu de cette conversation pouvait constituer a priori des contraventions à des dispositions relatives à la déontologie des fonctionnaires fédéraux ;

Qu'en outre, la nécessité de prévenir les risques psycho-sociaux imposait à la hiérarchie d'intervenir et ce, même en l'absence de plainte formelle de [F. C.] ;

Que la hiérarchie a décidé de démarrer une procédure disciplinaire ;

Considérant qu'en date du 15 mars 2021, [le requérant] a été avisé de ce qu'une procédure disciplinaire était initiée à son encontre ;

Que dans le cadre de cette notification, les faits et leurs qualifications disciplinaires sont portés à la connaissance [du requérant] ;

Qu'ils sont notifiés comme suit :

[...]

Considérant que [le requérant] est invité à une audition dans le cadre de la procédure disciplinaire ;

Que cette audition s’est tenue le 2 avril 2021 ;

Considérant qu’il ressort de ce qui précède que [le requérant] a été informé des faits qui lui étaient reprochés, et qu’il a eu l’occasion de faire connaître son point de vue ;

Qu’il a d’ailleurs pu, tout au long de la procédure faire valoir son point de vue et remettre des pièces et notes qu’il a jugé[es] utiles à sa défense ;

Qu’à la lumière de cette audition du 2 avril 2021, la hiérarchie a estimé qu’il était opportun de poursuivre la procédure disciplinaire, et que le supérieur hiérarchique a décidé de saisir le Conseil de direction du Service fédéral des Pensions en date du 22 avril 2021 ;

Considérant que le 17 mai 2021, le Conseil de direction du Service fédéral des Pensions a siégé pour examiner la procédure disciplinaire dont il avait été saisi ;

Qu’au cours de cette séance, le supérieur hiérarchique a été entendu dans le cadre de l’instruction du dossier ;

Qu’au cours de cette même séance, [le requérant] a été invité à présenter sa version des faits et ses éventuels moyens de défense ;

Considérant que lors de cette audition, [le requérant] a reconnu être l’auteur des lignes dénoncées par [F. C.], et notamment des phrases :

“quant aux connasses, je continuerai à leur mettre la fessée, et dans 10 ans encore” [...] “Quand on me manque de respect, pan pan cul cul, et sans limites, ça ira *crescendo*”

“salut [W.], ça m’a fait du bien de passer mes nerfs sur toi la semaine passée. Grâce à toi, j’ai passé un super week-end de 3 jours. Donc merci ! Bonne à rien, je t’ai enfin trouvé une utilité”

Que pour expliquer ces actes, [le requérant] avance l’inaction de sa hiérarchie, qu’il avait avertie de l’existence d’une situation problématique entre lui-même et [F. C.] au mois d’août 2020 ;

Que [le requérant] reconnaît lui-même que cette situation avait été résolue et qu’il n’y avait plus de contact entre lui et [F. C.] pendant plus de 4 mois, que c’est lui-même qui a relancé [F. C.] ;

Que [le requérant] reste en défaut d’expliquer en quoi cette intervention de sa hiérarchie aurait pu éviter, ou pourrait expliquer les propos qu’il a envoyés à [F. C.] ;

Considérant que [le requérant] explique qu’il s’estime victime de harcèlement moral de la part de deux membres de sa hiérarchie ;

Qu’une main-courante a été déposée auprès des services de police à l’encontre d’une de ces deux personnes ;

Qu’il faut relever que les faits datent toutefois de 2019 ;

Qu'aucune suite ni plainte formelle pour harcèlement n'a été enregistrée par le Service fédéral des Pensions qui n'a jamais été formellement mis au courant de cette problématique jusqu'à ce jour ;

Que, quoi qu'il en soit, [le requérant] ne démontre pas en quoi ce harcèlement pourrait l'avoir conduit à proférer des propos injurieux à l'encontre de [F. C.], ou en quoi il l'excuserait ;

Considérant que [le requérant] explique que les propos qu'il a tenus à [F. C.] relèvent de sa vie privée, et sont les conséquences d'une relation amoureuse avec [F. C.] qui s'est terminée de manière conflictuelle en août 2020 ;

Considérant cependant qu'il faut constater qu'il a utilisé des moyens de communication professionnels pour envoyer les messages ;

Que l'utilisation des moyens de communication professionnels est liée au fait que [F. C.] et lui-même avaient décidé de bloquer leurs moyens de communication privés ;

Qu'il ressort des pièces du dossier que [F. C.] ne souhaitait plus de contact avec [le requérant] ;

Que des réponses répétées de [F. C.] sur sa messagerie instantanée, il apparaît clairement que le contact n'est pas souhaité et qu'elle en demandait l'arrêt ;

Que nonobstant cette demande expresse de [F. C.], [le requérant] a contourné la difficulté liée au blocage des moyens de communication privés, en utilisant consciemment et en contravention avec les règles internes, les moyens de communication mis à sa disposition par le Service fédéral des Pensions dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ;

Qu'en réponse [au requérant] qui s'est interrogé sur la régularité de la prise de connaissance de ses messages et l'utilisation qui en est faite par le Service fédéral des Pensions, il convient de souligner que c'est la destinataire desdits messages elle-même, [F. C.], qui les a transmis d'initiative au Service fédéral des Pensions, ce qui exclut dès lors toute éventuelle irrégularité dans la collecte de ces informations et l'utilisation subséquente qui en est faite.

Considérant qu'au regard de ce qui précède, il faut constater que les faits qui sont reprochés dans le cadre de la présente procédure disciplinaire sont avérés, exacts et imputables [au requérant] ;

Que ces faits constituent bien des transgressions disciplinaires ;

Qu'il peut être ainsi reproché [au requérant], qui ne le conteste pas, d'avoir, par l'intermédiaire de messages, tenu des propos insultants et irrespectueux en contravention des dispositions figurant à l'article 7, §2 de l'AR du 2 octobre 1937 et au point 3 de la circulaire nr 0573 du 17 août 2007 relative au cadre déontologique des agents de la fonction publique administrative.

Qu'il peut également être reproché [au requérant] d'avoir insulté une collègue de travail en utilisant les moyens de communication professionnel[s] mis à sa disposition ;

Que ce fait constitue une transgression disciplinaire puisque cet usage des outils de[s] communication est contraire au point 9 de la note de service n° 4 – Règles de bonne conduite pour l'utilisation du matériel informatique, pour l'accès à certains services ICT et à certains canaux de communication et pour l'usage de ces derniers ;

Qu'enfin les propos insultants [du requérant], fondés sur le genre sont également constitutifs de transgressions disciplinaires puisqu'en contravention avec le code du bien-être en général et le point 4 de la note de service n° 24 – Les risques psychosociaux au travail qui imposent aux collaborateurs “d’entretenir un bon climat de travail et respectueux des collègues ; participer positivement à la politique de prévention des risques psychosociaux du SFP ; ne pas tolérer ou soutenir des comportements abusifs au travail et s’abstenir eux-mêmes de tout comportement non souhaitable [...]” ;

Considérant que les circonstances invoquées par [le requérant] pour contester l’existence d’une transgression disciplinaire ne peuvent être retenues ;

Considérant également que nonobstant une demande explicite de sa hiérarchie d’arrêter ces échanges avec [F. C.] datant du 26 février 2021, [le requérant] lui a néanmoins envoyé encore deux messages en date des 26 et 27 février 2021 dont le dernier exerçant une pression psychologique : “et au passage merci d’avoir réduit à néant mon niveau A si important pour moi pourtant. Tu penses bien qu’avec le mail que j’ai reçu aujourd’hui de la Direction, ils ne vont jamais me promouvoir. Bravo, tu as gagné” ;

Que, quelle que soit la relation qui a pu exister entre [le requérant] et [F. C.], ils sont et restent des collègues de travail et sont dès lors soumis sur le lieu de travail aux obligations déontologiques qui doivent prévaloir dans les relations entre collègues ;

Considérant que [le requérant] expose encore que son comportement et les propos insultants pourraient être considérés comme une forme de vengeance en réponse aux comportements que [F. C.] aurait eus à son égard ;

Qu’il y a lieu de noter qu’un laps de temps de 6 mois s’est écoulé entre les comportements reprochés à [F. C.] et les faits qui font l’objet du présent dossier disciplinaire ;

Que surabondamment, il faut constater que depuis août 2020, les contacts d’ordre privé entre [le requérant] et [F. C.] avaient été rompus ;

Qu’il ne peut par conséquent pas être question d’une réponse à une provocation quelconque ;

Considérant que les faits reprochés sont graves, d’autant plus que [le requérant] exerce un rôle de formateur/expert au sein du département, notamment pour les nouveaux collaborateurs ;

Que dans ce cadre, il a formé [F. C.] lors de son entrée en service et plus tard ;

Que, dans son rôle de formateur, [le requérant] exerce un ascendant sur les personnes qu’il forme ; et qu’il aurait dû, de ce fait, avoir un rôle d’exemple ;

Considérant que [le requérant] reconnaît que ces faits peuvent être considérés comme injurieux, graves et sexistes ;

Qu’il ne manifeste toutefois pas de regret et qu’il n’a pas présenté d’excuses ;

Considérant que les échanges et communications en question constituent une atteinte à la dignité d’une collègue ;

Considérant que l’envoi des messages injurieux et infamants, dont certains présentent clairement un caractère sexuel, dont notamment “Détends toi de la chatte”, s’étale sur plusieurs journées ;

Qu'il ne peut donc être question d'un comportement unique ou impulsif ;

Considérant que l'obligation de considérer ses collègues avec respect et dignité est bafouée ;

Que les propos ont de plus un caractère genré et discriminatoire ;

Que des outils professionnels ont été détournés de leur finalité pour servir de support à des faits reprehensibles tant au regard de la déontologie du fonctionnaire que de la législation sur le harcèlement moral et sexuel et les violences au travail ;

Que [le requérant] n'a pas obtempéré aux demandes de la hiérarchie d'arrêter ses messages ;

Que la confiance nécessaire dans un lien d'occupation professionnelle a manifestement été rompue entre [le requérant] et le Service fédéral des Pensions ;

Que la rupture de confiance dont il est question ne permet en effet pas d'envisager une autre sanction disciplinaire étant donné que [F. C.] avait déjà été écartée des équipes [du requérant], que ce dernier n'a pas suivi les injonctions de sa hiérarchie et que sa seule défense est de porter des accusations à l'encontre de sa hiérarchie postérieurement à la mise en œuvre de la procédure sans manifester aucun regret quant à sa manière d'agir ;

Considérant que la gravité des faits reprochés est incompatible avec l'exercice d'une fonction publique, le Conseil de direction du Service fédéral des Pensions propose au Comité de gestion du Service fédéral des Pensions d'infliger [au requérant] la peine disciplinaire de la démission d'office ».

11. Le 4 juin 2021, le requérant demande à l'administratrice générale à disposer du procès-verbal de son audition du 17 mai 2021.

12. Par un pli recommandé du 10 juin 2021, celle-ci lui transmet ce document. S'y trouve également joint un courriel du 29 mars 2021 envoyé par F. C. à M. K., l'administratrice générale précisant en outre ce qui suit à l'adresse du requérant :

« [...] »

Pour votre parfaite information, c'est lorsque j'ai contacté [F. C.] ce lundi 7 juin pour lui demander son autorisation de transmission de ce mail que j'ai appris par elle que malgré les ordres de votre hiérarchie de ne la contacter que dans le cadre professionnel, vous lui avez fait parvenir de nombreux messages les jours précédents.

Dès lors, de manière préventive et en attendant de vous entendre le 5 juillet 2021 pour un éventuel écartement dans l'intérêt du service, j'ai demandé de couper vos accès et ce d'autant qu'étant malade, vous n'avez pas besoin de vos accès professionnels durant votre période de maladie.

Si toutefois pour votre recours, vous avez besoin de documents dont vous ne disposez pas sur votre ordinateur, vous pouvez vous adresser à moi.

[...] ».

13. Le 13 juin 2021, le requérant introduit un recours contre la proposition de sanction disciplinaire devant la chambre de recours en matière disciplinaire pour l'ensemble des institutions publiques de sécurité sociale (ci-après : chambre de recours).

14. Le 5 juillet 2021, l'administratrice générale informe le requérant que « le Service fédéral des Pensions a décidé de [le] suspendre à partir du 5 juillet dans l'intérêt du service tout en maintenant [son] salaire et ce jusqu'à la décision du Comité de gestion du SFP » et qu'il peut « déposer un premier recours après 1 mois auprès de la Chambre de recours compétente ».

15. Par un courrier du 25 août 2021, elle lui fait savoir que « suite aux accusations [qu'il a] portées à l'encontre de [M. K.] et [M. F.] lors du conseil de direction du 17 mai 2021, [elle a] mandaté le conseiller en prévention externe des risques psychosociaux de Liantis de mener une analyse de risques d'une situation spécifique à ce sujet ».

Elle reproduit ensuite dans ce courrier les conclusions de cette analyse qui en substance conclut à l'exercice normal de l'autorité par la hiérarchie et que toutes les mesures ont été prises en vue de la prévention des risques psychosociaux.

Un courrier similaire est adressé le lendemain au président de la chambre de recours, précisant que l'analyse de risques susvisée a été demandée en raison des accusations du requérant à l'égard de sa hiérarchie, contenues dans les moyens de défense soulevés dans son recours adressé à cette instance.

16. Le 26 octobre 2021, le requérant est entendu par la chambre de recours. Celle-ci émet l'avis « à l'unanimité, de retenir la sanction de démission d'office décidée par le Conseil de direction le 17 mai 2021 ». Il repose sur la motivation suivante :

« [...]

Vu que le dossier n'a pas été traité par la chambre de recours le 21 septembre 2021 à la demande du requérant et le 7 octobre 2021, suite à l'hospitalisation la veille du Président.

La position du SFP a été expliquée par sa représentante, [J. R.].

Elle explique que le requérant a été entendu par le Conseil de Direction. Il a évoqué qu'il s'agissait d'une affaire privée, qu'il a répondu à des provocations et qu'il n'a pas été averti par sa hiérarchie. Elle ajoute qu'il n'a manifesté aucun regret.

Elle invoque la violation de la déontologie et du règlement de travail, le manque de respect et le refus d'obtempérer. Le matériel du SFP a été utilisé à des fins non professionnelles.

Il n'y a pas, selon elle, l'excuse de la provocation pour expliquer une réaction de colère vu le temps qui s'était écoulé.

Elle réfute le fait que la hiérarchie aurait pu éviter les faits si elle n'avait pas négligé d'agir. Cela aurait eu lieu de toute manière.

Elle précise que le requérant a, comme formateur, un rôle d'exemple et d'ascendant, que l'enquête des risques sociaux conclut à un exercice normal de l'autorité par la hiérarchie, et qu'il essaie de rallier à sa cause les collègues qui travaillent dans le service.

Elle justifie la sanction de la démission d'office par la rupture de confiance et l'absence d'autres possibilités, vu son refus d'obtempérer en continuant les faits malgré le changement de service décidé par la hiérarchie. Que les faits constituent une violation du statut et du règlement de travail.

[Le requérant] explique que, depuis toujours, il a la capacité de reconnaître ses erreurs ou ses fautes, que les faits n'ont rien de professionnels, qu'il s'est excusé pour son comportement auprès de son supérieur hiérarchique avant sa première audition et pendant, mais qu'il ne reconnaît pas de faute juridique.

Il précise à plusieurs reprises qu'il a adopté une défense douce devant sa hiérarchie parce qu'il ne pensait pas recevoir de sanction. Il dit avoir été mal conseillé en adoptant aussi une défense douce devant le Conseil de direction parce qu'il pensait qu'il ne risquait rien et qu'il ne pensait pas recevoir une sanction aussi lourde. Il ne pensait pas qu'il pourrait être exclu de l'administration avec la difficulté de retrouver un nouvel employeur. Et qu'il n'a pas voulu accabler [F. C.], pour expliquer ce qui a abouti à un débordement.

Ensuite le requérant se plaint que ses accès à son ordinateur professionnel ont été coupés et non rétablis malgré ses demandes à l'Administration et que, par conséquent, il n'a pas eu les moyens de préparer sa défense.

[J. R.] réplique qu'il avait encore eu du temps pour utiliser ses accès entre la communication de sa sanction et sa suspension dans l'intérêt du service. Après discussion avec le requérant, elle ajoute avoir fait la demande de remise d'accès au service informatique.

Le requérant souhaite ajouter au dossier des pièces qui sont dans sa messagerie professionnelle, à laquelle il n'aurait plus accès. Plusieurs assesseurs demandent en quoi ses pièces sont si importantes pour justifier une réouverture du dossier, puisque le contexte des faits est connu. Ils demandent d'en avoir une idée. Un assesseur demande ensuite au requérant qu'il donne verbalement un début de preuve pour pouvoir juger de sa demande. Les assesseurs ne reçoivent pas de réponse à leurs demandes.

Le requérant poursuit dans sa demande de ne pas mettre fin au débat contradictoire en invoquant le respect des droits de la défense, sans ajouter d'éléments supplémentaires par rapport aux faits.

Le Président clôture alors l'audition des parties.

Vu que la Chambre de recours est arrivée à la présente constatation :

[...].

[Le requérant] n'a pas contesté les faits. Il n'a pas apporté d'élément nouveau par rapport au dossier ou de preuve contraire. Il n'a pas répliqué aux arguments de l'Administration. Il n'a avancé aucun argument susceptible d'énervé les arguments de l'Administration. Il n'a pas argumenté sur la gravité de la sanction par rapport aux faits.

Malgré les demandes des assesseur[s], [le requérant] n'a en rien expliqué pourquoi des éléments de la messagerie professionnelle qui, selon lui, lui sont inaccessibles, pourraient être importants pour la chambre de recours ».

17. Le 29 octobre 2021, le requérant adresse un courriel, entre autres, aux membres de la chambre de recours pour dénoncer le fait que son président a clôturé l'audience sans lui avoir permis d'exposer tous ses moyens de défense.

18. Le 9 novembre 2021, il dépose une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail à l'encontre de l'administratrice générale, en sa qualité de présidente du conseil de direction.

Il dénonce cinq faits à l'appui de cette demande, qui peuvent se résumer comme suit :

- dès le 7 juin 2021, ses accès informatiques de travail lui ont été coupés de sorte qu'il n'a pas pu assurer efficacement sa défense devant la chambre de recours (fait n° 1) ;
- sa demande d'enquête, concernant, d'une part, les faits pour lesquels il avait déposé une main courante contre M. K. auprès de la police et, d'autre part, la partialité de ce dernier dans le cadre de la procédure disciplinaire, a été détournée par l'administratrice générale en une simple analyse des risques (fait n° 2) ;
- cette dernière a tenté de retirer du dossier les cinq messages vocaux transmis par le requérant (fait n° 3) ;
- elle l'a empêché, lors de son audition devant le conseil de direction, de parler de sa relation avec F. C. (fait n° 4) ;
- elle a voulu couvrir les mensonges de M. K. (fait n° 5).

19. Le 4 décembre 2021, le requérant introduit un recours auprès de la chambre de recours contre la mesure de suspension dans l'intérêt du service adoptée le 5 juillet 2021. Il y expose entre autres les raisons pour lesquelles il a attendu pour introduire ledit recours.

20. Lors de sa séance du 20 décembre 2021, le comité de gestion de la partie adverse décide, à l'unanimité de ses membres, « de faire sienne la motivation du Conseil de direction et d'infliger [au requérant] la peine disciplinaire de la démission d'office ».

Il s'agit de l'acte attaqué, qui sera notifié au requérant par un courrier du 22 décembre 2021.

21. Le 1^{er} janvier 2022, le requérant introduit une réclamation à l'égard de l'acte attaqué auprès du médiateur fédéral. Celui-ci clôturera son intervention le 19 mai 2022.

22. Par un courriel du 5 janvier 2022, le requérant est informé que son recours contre la décision de suspension dans l'intérêt du service est devenu sans objet en raison de l'acte attaqué.

23. Le 26 janvier 2022, Liantis adresse au président du comité de gestion de la partie adverse son avis concernant la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail introduite par le requérant à l'égard de l'administratrice générale de la partie adverse.

24. Le 21 avril 2022, le requérant adresse une plainte au Conseil supérieur de la justice contre le président de la chambre de recours.

Il dénonce le fait que ce dernier a clôturé l'audience du 26 octobre 2021 sans lui avoir permis d'exposer ses moyens de défense et que l'avis de la chambre de recours ne rencontre « soit point par point, soit “en bloc”, soit par thème », aucun des dix-sept arguments qu'il a fait valoir dans son recours du 13 juin 2021.

Il joint à cette plainte le courriel du 29 octobre 2021 qu'il a adressé aux membres de la chambre de recours et à certains membres du conseil de direction.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. Le mémoire en réponse

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse excipe de l'irrecevabilité *ratione temporis* du recours. Elle indique que l'acte attaqué a été notifié au requérant par un courrier recommandé daté du 22 décembre 2021 contenant les mentions prescrites par l'article 19, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973. Elle constate, néanmoins, que la requête est datée du 7 juin 2022 et a été déposée auprès du Conseil d'État le 9 juin 2022.

Elle ne revient plus sur cet argument dans son dernier mémoire.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réplique qu'il a introduit, le 1^{er} janvier 2022, une plainte auprès du médiateur fédéral qui a rendu son rapport plus de quatre mois après cette date. Il se réfère à l'article 19, alinéa 3, des lois coordonnées précitées, en vertu duquel le délai du recours en annulation est suspendu pour une période maximale de quatre mois à dater de la réclamation adressée au médiateur. Il expose qu'en l'occurrence, il s'est écoulé dix jours entre la notification de l'acte attaqué intervenue le 22 décembre 2021 et l'introduction de sa réclamation le 1^{er} janvier 2022 et qu'à cette date, le délai de recours a été suspendu jusqu'au 1^{er} mai 2022. Il en déduit qu'en ayant introduit sa requête en annulation le 7 juin 2022, celle-ci a été introduite le 48^{ème} jour du délai de soixante jours. Il précise avoir joint à sa requête l'attestation requise par la disposition légale précitée.

Il déplore, par ailleurs, que la partie adverse n'a, quant à elle, pas respecté les délais qui lui étaient impartis, d'une part, par l'article 90, alinéa 2, du statut (Lire : arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État') et, d'autre part, par les articles 1^{er} et 3, alinéa 3, du règlement d'ordre intérieur de la chambre de recours instituée pour l'ensemble des institutions publiques de sécurité sociale approuvé par un arrêté ministériel du 14 octobre 2011. Il constate, en effet, que s'il a introduit son recours administratif le 13 juin 2021, ce n'est que le 26 août 2021 que le greffe de la chambre de recours a demandé aux services de la partie adverse la communication du dossier et que l'audience n'a été fixée que le 26 octobre 2021, sans que le président ait au surplus informé le fonctionnaire dirigeant des motifs justifiant ce retard. Il en déduit qu'il y a lieu de procéder à l'annulation de l'acte attaqué pour non-respect de ces délais.

IV.2. Appréciation

L'article 19, alinéa 3, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, dispose :

- « Lorsqu'une réclamation est introduite contre un acte ou un règlement susceptible de recours au sens de l'article 14, § 1^{er}, auprès d'une personne investie de la fonction de médiateur par une loi, un décret ou une ordonnance, dans l'un des délais de prescription visés à l'alinéa 2, ce délai est suspendu pour l'auteur de cette réclamation. La partie non écoulée de ce délai prend cours soit au moment où le réclamant est informé de la décision de ne pas traiter ou de rejeter sa réclamation, soit à l'expiration d'un délai de quatre mois qui prend cours à compter de l'introduction de la réclamation, si la décision n'est pas intervenue

plus tôt. Dans ce dernier cas, le réclamant le justifie par une attestation du médiateur concerné ».

Ainsi que le confirment les travaux préparatoires de cette disposition (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-2013, 5-2277/1, pp. 3, 16 et 17), l'introduction d'une réclamation auprès d'un médiateur suspend le délai de prescription pour introduire un recours devant le Conseil d'État pour une durée maximale de quatre mois.

En l'espèce, le requérant indique s'être vu notifier l'acte attaqué le 22 décembre 2021. Il a, par ailleurs, introduit une réclamation auprès du médiateur fédéral le 1^{er} janvier 2021, lequel a précisé avoir clôturé le dossier le 19 mai 2022, soit au-delà du délai maximal de quatre mois.

Selon l'adage *dies a quo non computatur*, le délai pour introduire le recours devant le Conseil d'État a donc été suspendu du 2 janvier 2022 au 1^{er} mai 2022 inclus. Il a expiré le 21 juin 2022.

Le présent recours, introduit le 8 juin 2022, est recevable *ratione temporis*.

Quant aux délais dont le requérant invoque la violation dans son mémoire en réplique, ils ne se rapportent manifestement pas à la recevabilité du recours en annulation devant le Conseil d'État. Ils constituent, en revanche, un moyen nouveau qui sera examiné comme tel ci-après.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution.

Il estime que les principes d'égalité et de non-discrimination ont été violés, dès lors qu'il a été sanctionné disciplinairement pour « un comportement considéré comme professionnellement fautif, alors même qu'ayant été amené à subir les mêmes faits durant de nombreux mois, et en toute connaissance de la hiérarchie ; aucune sanction n'a été infligée à [F. C.] Voir annexe 4 : échanges de mails avec [L. L.], personne de confiance au Service fédéral des Pensions. Aucun motif n'explique cette différence de traitement ».

V.1.2. Le mémoire en réplique

En réplique, il conteste les différents points mis en avant par la partie adverse dans son mémoire en réponse afin de justifier que F. C. et lui-même ne se trouveraient pas dans une situation comparable.

Il estime, à cet égard, que la partie adverse se contredit lorsqu'elle déclare que la hiérarchie serait intervenue après qu'il ait dénoncé le comportement de F. C. en juillet 2020 à son égard, alors que, dans son mémoire en réponse, elle soutient qu'il n'aurait jamais informé cette même hiérarchie dudit comportement déplacé à son encontre. Cette attitude le surprend d'autant plus que la mise en cause de l'attitude de F. C. envers lui n'a jamais été remise en question ni par la personne de confiance, L. L., ni par M. K., ni même par le conseil de direction. Il considère, par ailleurs, que la circonstance que la partie adverse n'a pas enjoint à F. C. d'arrêter ses insultes à son propos est précisément ce qu'il reproche à cette autorité. Il relève encore que cette personne s'est déjà fait remarquer par ses propos insultants alors qu'elle n'est en poste que depuis six mois. Enfin, il soutient que les insultes de F. C. dépassaient également toute mesure alors que, pour sa part, il n'a jamais reçu la moindre remarque pour un problème de comportement depuis son entrée en fonction en 2014 ainsi qu'en attestent ses rapports d'évaluation.

Pour le surplus, il s'étonne que lui soit également reprochée une conversation intervenue sur *Skype* avec E. G. et qu'elle soit mentionnée sous la forme d'un historique de « [s]es soi-disant mauvais comportements ».

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant ne revient pas sur le premier moyen dans son dernier mémoire.

V.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « un exposé [...] des moyens ».

La Cour européenne des droits de l'homme considère que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'interpréter la législation interne, en particulier en ce qui concerne les règles procédurales, et que les intéressés « doivent normalement s'attendre à ce que ces règles soient appliquées » (voir entre autres : CEDH, 17 juillet 2018, *Vermeulen c. Belgique*, requête n° 5475/06,

ECLI:CE:ECHR:2018:0717JUD000547506, § 44 ; 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, requête n° 18880/15, ECLI:CE:ECHR:2016:0602JUD001888015, § 39 ; 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, requête n° 32610/07, ECLI:CE:ECHR:2016:0915JUD003261007, § 32), notamment lorsque la recevabilité d'un recours dépend d'une jurisprudence fournie (CEDH, 15 septembre 2016, *Trevisanato*, précité, § 43).

Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen, au sens de l'article 2, § 1^{er}, 3°, 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.

De plus, pour pouvoir invoquer de manière admissible la violation des articles 10 et 11 de la Constitution comme dans le cadre du présent moyen, la partie requérante doit opérer, dès la requête, la démonstration claire et précise de l'existence d'une différence ou d'une identité de traitement, laquelle implique que soit réalisée une comparaison concrète entre deux catégories de personnes ou, à l'inverse, soit exposée en quoi concrètement il ne peut être fait une distinction catégorielle. Il s'en déduit que le cadre du moyen est circonscrit par la comparaison opérée par la partie requérante dès sa requête.

En l'espèce, le moyen s'avère particulièrement imprécis puisque la requête se fonde sur le seul postulat que le requérant aurait « été amené à subir les mêmes faits durant de nombreux mois, et en toute connaissance de cause de la hiérarchie », ce alors qu'« aucune sanction n'a été infligée à [F. C.] ».

Le moyen ne donne, en effet, aucune indication permettant d'identifier la nature des faits imputés à cette dernière, de même que la date à laquelle ils auraient été commis. Le requérant ne renvoie pas davantage à des pièces susceptibles d'étayer son propos. L'« annexe 4 » à laquelle il se réfère consiste en un premier

courriel envoyé par le requérant lui-même à L. L., le 16 février 2022, et qui contient entre autres le propos suivant :

« Par ailleurs, nous avons une très longue discussion toi et moi ; où je t'avais informé[e] que j'avais fait part à [M. K.] des insultes de [F. C.] à mon égard et de son harcèlement de jour comme de nuit, et que j'avais fait part à [M. K.] de mon mal-être professionnel et qu'il avait refusé de même simplement m'écouter ».

Dans le second courriel envoyé le 22 février 2022, L. L. écrit toutefois qu'elle « ne peu[t] répondre favorablement à [s]a demande » et que « la procédure disciplinaire étant terminée au sein du SFP et ayant été entendue par Liantis, [elle lui] demande de bien vouloir ne plus [la] contacter ».

Le requérant ne peut, dès lors, tirer argument de ces courriels. Le sien a été envoyé *in tempore suspecto* et apparaît, au mieux, comme une affirmation unilatérale de certains faits, tandis que celui de son interlocutrice se présente comme une fin de non-recevoir qui ne confirme aucun des propos du requérant.

Partant, il n'apparaît pas que la requête opèrerait la démonstration claire et précise de l'existence d'une différence de traitement entre le requérant et F. C., à défaut de comporter une comparaison concrète des situations propres à ces deux personnes.

Les développements du mémoire en réplique ne peuvent pallier l'imprécision de la requête et sont, en conséquence, tardifs.

Le premier moyen est irrecevable.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Il considère qu'« isoler de façon unilatérale », dans une « conversation sur la messagerie instantanée *Teams* identifiée comme personnelle ; dont 95 % de la conversation (et donc les éléments contextuels) n'a pas été reproduite ; et dont les propos insultants de [F. C.] au sein de cette même conversation ont été occultés [...] des propos inappropriés résultant d'une dispute post-rupture sentimentale (et ne comportant aucune menace), n'a jamais eu pour

effet de transformer une conversation identifiée comme personnelle, en propos tenus dans la sphère professionnelle ».

Il reproduit ensuite deux citations, non référencées, selon lesquelles, d'une part, « les conversations tenues sur ces messageries devraient être présumées professionnelles si elles ne sont pas explicitement identifiées comme personnelles ou privées » et, d'autre part, « cependant, même valablement consultés, les courriels du salarié ne peuvent être invoqués à l'appui d'une sanction disciplinaire mais seulement si leur contenu est en rapport avec son activité professionnelle et ne revêt pas un caractère privé ».

Il constate, en outre, qu' « à aucun moment dans la convocation, il n'est fait référence au non-respect d'une Charte informatique érigée par l'Administration ». Il souligne que le point 9 [lire point 8] de la note de service n° 4 invoquée dans cette convocation ne s'applique pas en l'espèce puisque, selon lui, ce point concernerait la « diffusion d'avis ». Il indique qu'il « ignorai[t] dès lors que la messagerie instantanée *Teams* puisse être considérée comme entrant dans le champ de la sphère professionnelle ». Il considère que les échanges intervenus avec F. C. sont de nature privée et ne relèvent pas de la sphère professionnelle puisqu'ils n'ont pas pour objet le travail au service fédéral Pension mais leur « histoire intime privée ».

Il en conclut que le droit au respect de la vie privée consacré par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme n'a pas été garanti.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Il réplique qu'il n'a jamais invoqué l'illégalité de la prise de connaissance des messages litigieux par la partie adverse mais bien la décision d'initier une procédure disciplinaire sur cette base.

Il indique qu'aucune juridiction en Europe n'a, selon lui, étendu à la sphère professionnelle des conversations tenues sur une messagerie instantanée professionnelle sans lien avec le travail. Il réitère qu'aucune charte informatique ne régit explicitement l'utilisation de la messagerie instantanée. Il ajoute, quant aux messages *Skype* échangés avec E. G., auxquels la partie adverse se réfère dans son mémoire en réponse, ne pas apercevoir en quoi ils seraient déplacés, ce que cette dernière n'établirait pas elle-même.

Il soutient, par ailleurs, s'agissant de son courriel du 24 juillet 2020, que les services de cette dernière ont retiré de ce courriel son élément essentiel, à savoir

les menaces de F. C. de lui nuire au niveau professionnel, qui étaient selon lui annoncées dans le « voir ci-dessous » dudit courriel. Il précise également que ce n'est pas lui qui a « rendu le tout professionnel » comme cela a été soutenu dans le mémoire en réponse. Il considère, enfin et au surplus, ne pas se contredire dans son argumentation, en donnant plusieurs illustrations de son propos à cet égard.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant estime que l' « élément juridique probablement le plus essentiel de toute cette procédure est totalement occulté », à savoir « la qualification juridique d'une conversation privée sur la messagerie instantanée professionnelle – privée ou professionnelle ? ».

Il indique avoir développé ses arguments suffisamment dans sa requête, son mémoire en réplique et son « observation 4 du dossier administratif ». Il souligne qu'il fera « évidemment une requête auprès de la C.E.D.H. » en s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour et de « l'ensemble des États européens sur ce point ».

VI.2. Appréciation

Le droit au respect de la vie privée, consacré par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, invoqué au moyen, protège le travailleur, en ce compris l'agent des services publics, contre des ingérences dans sa vie privée sur les lieux du travail. Les messages privés envoyés au départ d'outils de communication mis à la disposition de ce travailleur par son employeur peuvent être couverts par cette protection (CEDH, 12 janvier 2016, *Barbulescu c. Roumanie* (Gr. ch.), requête n° 61496/08, ECLI:CE:ECHR:2016:0112JUD006149608, §§ 70 à 74 ; 22 février 2018, *Libert c. France*, requête n° 588/13, ECLI:CE:ECHR:2018:0218JUD000058813, § 47).

Ce droit n'est cependant pas absolu, spécialement lorsqu'il s'agit de comportements sur les lieux du travail et en relation avec les obligations professionnelles. En son paragraphe 2, l'article 8 de la Convention autorise, en effet, certaines restrictions si elles sont prévues par la loi et sont nécessaires, notamment, à la protection des droits et libertés d'autrui. Selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, ces exigences imposent, dès lors, d'avoir égard à des restrictions formulées préalablement et de manière suffisamment précise et prévisible pour les agents concernés, ainsi qu'à la finalité et à la proportionnalité des ingérences qui en découlent (CEDH, 22 février 2018, *Libert c. France*, précité, §§ 42 à 47 ; 26 avril 1979, *Sunday Times c. Royaume-Uni*, requête n° 6538/74,

En l'espèce, il convient de relever d'emblée que, si le requérant se prévaut du caractère intime et privé des messages litigieux, il ne saurait faire abstraction du fait que son ex-compagne à qui il les a adressés était aussi sa collègue de travail, et que c'est précisément pour ce motif, ainsi que le fait qu'il a utilisé les moyens de communication mis à sa disposition par la partie adverse pour les lui envoyer, qu'il a été sanctionné disciplinairement. Celle-ci a, en effet, décidé que de tels messages étaient constitutifs de plusieurs transgressions disciplinaires, dont celle de l'article 7, § 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État', qui impose de « traiter ses collègues [...] avec dignité et courtoisie » et d'« évite[r] toute parole, toute attitude, toute présentation qui pourrait compromettre cette dignité et cette courtoisie ou obérer le fonctionnement du service ». Par ailleurs, que ce soit à l'initiative de sa collègue et ex-compagne ou de lui-même, par son courriel du 24 juillet 2020, le requérant admet sans réserve que leurs difficultés communes ont pris à cette date une tournure « professionnelle » (mémoire en réplique, p. 3), le requérant ayant d'ailleurs exprimé son souhait, dans ce même courriel, de ne « pas travailler dans ces conditions ». Au vu de ces différents éléments et nonobstant les allégations de ce dernier, la nature totalement, sinon partiellement, professionnelle des messages litigieux ne saurait être occultée dans l'appréciation du moyen.

En tout état de cause, sur le point de savoir si le fait de se fonder sur le contenu qualifié de « privé » des messages litigieux pour poursuivre disciplinairement le requérant constitue une ingérence contraire à l'article 8 de la Convention, le point 8 de ladite note de service susvisée dispose :

« Toute utilisation contraire à l'esprit de cette note est interdite. Il est bien entendu également interdit d'agir en opposition aux instructions de la hiérarchie.

Le résumé ci-après n'est donc pas limitatif.

Sont absolument et expressément interdits :

[...]

- La diffusion d'avis pouvant être considérés comme une atteinte à la dignité : à titre d'exemple sont concernés des messages pouvant être considérés par le destinataire comme racistes, discriminatoires (sur base du sexe, de l'orientation sexuelle, la religion, l'origine, le handicap...) ou pouvant être ressentis comme sexuellement intimidant.
- la consultation de sites pornographiques, pédophiles ou racistes, même si ce sont des publications légalement permises.

[...] ».

Le premier des deux points susvisés ne peut avoir trait à la seule « diffusion d’avis » *stricto sensu*, comme le soutient erronément le requérant, mais se comprend plus largement, en tenant compte de « l’esprit de cette note », comme incluant l’envoi de « messages pouvant être considérés par le destinataire comme [...] discriminatoires (sur base du sexe, [...]) » ou être « ressentis [par celui-ci] comme sexuellement intimidant », soit précisément ce qui est reproché au requérant.

Le point 9 de cette note, intitulé « Contrôles », dispose, dans son intégralité :

« Le SFP respecte la vie privée de ses collaborateurs. Dans le cadre de la loi sur la protection de la vie privée, il est rappelé que toute information qui circule ou est enregistrée dans le système du SFP est censée être de nature professionnelle et à disposition de l’institution. Pour assurer un bon fonctionnement des installations, un certain nombre de contrôles sont planifiés.

Ces contrôles peuvent concerner la durée ou le moment de l’utilisation, le comportement de navigation, le volume de téléchargement, le nombre de mails expédiés/reçus ou de fax, le nombre de communications téléphoniques, fichiers enregistrés, utilisation de certaines applications, mais pas sur le contenu des sites consultés. Si des abus ou violations apparaissent, l’usage de certaines applications, disque réseau, e-mail, internet, fax, téléphone pour chaque utilisateur, sans avis préalable peuvent faire l’objet d’un examen individuel. Naturellement, les supérieurs hiérarchiques veillent également à ce que leurs collaborateurs respectent les instructions ».

Le point 11 de la même note prévoit encore que :

« [...]. Des atteintes graves (voir les interdictions formelles plus haut) peuvent donner lieu à un licenciement pour faute grave. Le non-respect de ces règles donnera lieu à l’application de peines disciplinaires comme prévu dans le statut du personnel ».

Il résulte de l’ensemble de ces dispositions, et spécialement du point 9, précité, qu’un certain nombre de contrôles sont en principe planifiés, lesquels ne peuvent porter sur « le contenu des sites consultés » mais uniquement sur certaines données d’ordre quantitatif. Ce n’est que dans l’hypothèse où des « abus ou violations » apparaissent que, notamment, « l’usage de certaines applications [...], e-mail, internet, [...] sans avis préalable peuvent faire l’objet d’un examen individuel ».

Nécessairement, cette disposition implique que l’examen individuel susvisé, en cas d’abus ou de violations, doit pouvoir aller au-delà du seul constat des données d’ordre quantitatif auxquels tendent les contrôles planifiés. Cet examen doit pouvoir porter sur le contenu des applications, e-mails, internet, *etc*, utilisés et,

partant, permettre à l'autorité compétente d'utiliser les données recueillies au moyen de cet examen, le cas échéant à des fins disciplinaires comme le prévoit le point 11, précité, qui se réfère également à la notion d'« abus ». Peu importe dès lors, à cet égard, la nature professionnelle ou privée de ces données.

Toute autre interprétation reviendrait à priver l'autorité compétente de la possibilité de sanctionner les agents qui méconnaîtraient les règles prescrites au point 8, précité, y compris dans l'hypothèse de « la consultation de sites pornographiques, pédophiles ou racistes, même si ce sont des publications légalement permises ». Ce point n'est pas reproché au requérant. Mais il va sans dire que la consultation de tels sites ne peut revêtir, dans un service tel que celui de la partie adverse, qu'un caractère privé et non professionnel, ce qui confirme l'interprétation selon laquelle l'autorité compétente doit être en mesure de fonder d'éventuelles poursuites disciplinaires sur le contenu privé des messages et autres sites ainsi consultés.

En l'espèce, le requérant ne fait pas grief à la partie adverse d'avoir eu connaissance des messages litigieux en exerçant un tel examen individuel de ceux-ci, encore moins « sans avis préalable ». Comme le relève la motivation de la proposition de sanction à laquelle se réfère l'acte attaqué, c'est la destinataire de ces messages qui les lui a, en effet, transmis d'initiative. Néanmoins, dès le moment où la partie adverse a constaté les abus commis par le requérant en prenant connaissance du contenu desdits messages, elle pouvait mener de tels contrôles plus approfondis ou, s'ils ne se sont en l'occurrence pas avérés nécessaires, être autorisée à faire usage des informations qu'ils contenaient, indépendamment de leur nature professionnelle ou privée, et initier sur cette base la procédure disciplinaire litigieuse.

Au regard de l'article 8, § 2, de la Convention, le requérant ne prétend pas qu'il n'était pas avisé du contenu de la note de service n° 4 susvisée, avant de se livrer à ses agissements litigieux, tout comme il ne conteste du reste pas qu'il a bien été informé de la possibilité de mesures de surveillance de ses communications et de la mise en place de telles mesures, sur la base d'un avertissement clair quant à la nature de cette surveillance et préalable à la mise en place de celle-ci, dans le respect de ce même article (CEDH, arrêt *Barbulescu c. Roumanie*, précité, § 121 ; arrêt *Libert c. France*, précité, § 47, qui renvoie au § 121 de l'arrêt cité ci-avant). Il ne peut pas davantage soutenir que l'interprétation susvisée lui aurait échappé, sous peine de dénier toute portée utile aux points 8, 9 et 11, précité de la note de service n° 4.

Par ailleurs, cette note, qui doit être lue en combinaison avec l'article 7, § 2, précité, mais aussi le statut disciplinaire contenu aux articles 77 et suivants de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, précité, procure un fondement juridique suffisant tant aux interdictions contenues au point 8 de ladite note que pour l'utilisation à des fins disciplinaires des messages dits « privés » que le requérant a diffusés au moyen des outils de communication mis à sa disposition par la partie adverse.

En outre, de telles mesures tendent incontestablement à la protection des droits et libertés d'autrui, en l'occurrence la destinataire des messages litigieux. De plus et comme le relève la partie adverse, en référence à l'arrêt *Barbulescu* du 6 septembre 2017 (§ 127), précité, elle a elle-même, en tant qu'employeur, « un intérêt légitime à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, ce qu'[elle] peut faire en mettant en place des mécanismes lui permettant de vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches professionnelles de manière adéquate et avec la célérité requise ».

Enfin, il n'apparaît pas, et le requérant ne le soutient ni en tout cas ne le démontre, que la partie adverse aurait fait un usage disproportionné des prérogatives qui lui sont reconnues sur la base de ces fondements. Encore une fois, le requérant ne lui reproche pas d'avoir exercé son pouvoir de surveillance, à son insu, de manière abusive. Son grief porte uniquement sur l'utilisation de messages qu'il qualifie de « privé » à des fins disciplinaires. Or, outre que cette démarche a été précédée d'un avertissement de sa hiérarchie « d'arrêter ces échanges avec [F. C.] datant du 26 février 2021 » comme le relève la proposition de sanction à laquelle se réfère l'acte attaqué, il découle de l'analyse ci-dessus que cette possibilité d'utiliser de telles données est indispensable pour assurer l'effectivité tant des interdictions contenues au point 8 que pour mener les procédures disciplinaires visées au point 11 de ladite note de service, dont le requérant était préalablement averti.

Les deux citations de la requête ne sont pas de nature à modifier l'analyse qui précède, à défaut d'être référencées.

Partant, l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme n'est pas violé.

Pour le surplus, l'argument que le requérant énonce pour la première fois dans son mémoire en réplique et selon lequel la partie adverse aurait retiré de son courriel du 24 juillet 2020 les propos de F. C. faisant état de menaces de lui nuire au niveau professionnel, est étranger à toute violation de l'article 8, précité, de même qu'à l'observation du mémoire en réponse selon laquelle c'est le requérant qui a

rendu public le conflit l'opposant à F. C. Partant, cet argument est tardif et irrecevable.

Ce constat s'impose également à propos de l'argumentation du requérant, formulée dans son mémoire en réplique et qui consiste à dénoncer l'absence de propos déplacés de sa part à l'égard de sa nouvelle collègue de travail, E. G., ainsi que le défaut de précision de l'auteur de l'acte attaqué à ce propos. Encore une fois, cette argumentation est étrangère à toute violation de l'article 8, précité, ainsi qu'à l'observation de la partie adverse qui soulignait que c'est cette même personne qui, à l'instar de F. C., a transmis les messages litigieux à la hiérarchie (p. 8). Cet argument est dès lors irrecevable.

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 requérant prend un troisième moyen « de la violation [du] principe de proportionnalité de la sanction au regard des faits reprochés ».

Il souligne que la démission d'office est une sanction d'une extrême gravité qui doit, pour cette raison, être réservée aux faits les plus graves. Il estime que l'auteur de l'acte attaqué n'a tenu compte d'aucune circonstance atténuante liée à l'existence du conflit privé qui l'opposait à F. C., ni du contexte dans lequel les faits sanctionnés se sont produits. Il précise, par ailleurs, n'avoir jamais fait l'objet d'une sanction ou d'un avertissement pour son comportement depuis son entrée en fonction en février 2014. Il se réfère également, à cet égard, à un extrait du rapport du médiateur fédéral du 19 mai 2022.

VII.1.2. Le mémoire en réplique

Il réplique que la partie adverse « tronque la réalité des faits » et lui « prête des intentions [qu'il] n'a jamais eues ». Il souligne qu'elle n'a pas pris en considération le message d'excuse qu'il a adressé à F. C. immédiatement après avoir reçu le courriel de M. F.

Quant au message daté du même jour et dans lequel il reprochait à F. C. d'avoir mis à néant ses chances d'accession au niveau A, il indique l'avoir

« immédiatement effacé », de sorte qu'elle n'a, selon lui, « jamais pu en prendre lecture ». Il en déduit que la partie adverse « semble avoir été rechercher ce message dans le serveur *Teams* pour pouvoir invoquer un non-respect des injonctions de la hiérarchie et ainsi justifier la gravité de la sanction ». Il se prévaut également du fait de l'effacement immédiat dudit message et, partant, d'un « désistement volontaire » de sa part, en manière telle que, toute infraction nécessitant selon lui un élément intentionnel, il ne pouvait être pris en considération par la partie adverse.

Il relève encore que la hiérarchie aurait pu éviter ces problèmes si elle était intervenue dès les premiers signaux permettant de constater que F. C. l'insultait depuis de nombreux mois et qu'elle manifestait son intention de lui nuire au niveau professionnel.

Il estime également que l'administratrice générale de la partie adverse n'a pas manqué de faire connaître à l'Office national de l'emploi (ONEM) non seulement qu'il aurait insulté une collègue de travail mais aussi qu'il aurait refusé d'obtempérer aux ordres de sa hiérarchie, ce qui lui a valu une sanction d'un montant considérable de 4.200 euros de la part de cet organisme.

Quant à la motivation de l'avis de la chambre de recours, il souligne enfin que cette motivation se compose de neuf lignes alors que son recours comportait huit pages. Il rappelle également avoir introduit une plainte contre le président de la chambre de recours auprès du Conseil supérieur de la Justice pour n'avoir pu exposer qu'un seul des six éléments de la défense qu'il avait préparée, le président ayant selon lui « clôturé la séance de façon abrupte et inattendue ». Il joint un exemplaire de son recours et de sa plainte.

VII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

En référence à un arrêt n° 229.643 du 19 décembre 2014, cité par l'auditeur rapporteur, il estime que cet arrêt « ne dit rien de très révolutionnaire » si ce n'est qu'il rappelle, selon lui, que l'absence d'antécédents peut être prise en compte et que c'est, à ses yeux, la raison pour laquelle la partie adverse s'est évertuée à lui « inventer des problèmes de comportements passés » qu'il estime n'avoir jamais commis. Il réitère, par ailleurs, qu'elle « s'est évertuée à cacher toutes les circonstances atténuantes et simplement la réalité des faits », mentionnant à ce titre plusieurs points qui en témoigneraient.

VII.2. Appréciation

Le principe général de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable entre les motifs de fait fondant la décision et son objet. Appliqué en matière disciplinaire, il implique que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. La proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés et en tenant compte des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste.

En l'espèce, le requérant déplore, en termes de requête, le fait que la sanction de démission d'office est « normalement réservée aux faits les plus graves dans l'administration », l'absence de prise en compte de toute circonstance atténuante « au regard du conflit de nature privée avec [F.C.] » ainsi que du contexte, et l'absence d'antécédent disciplinaire dans son chef.

Sur ces différents points, pour rappel, la proposition de sanction à laquelle l'acte attaqué se réfère, comporte la motivation suivante :

« [...]

Considérant que les faits reprochés sont graves, d'autant plus que [le requérant] exerce un rôle de formateur/expert au sein du département, notamment pour les nouveaux collaborateurs ;

Que dans ce cadre, il a formé [F. C.] lors de son entrée en service et plus tard ;

Que, dans son rôle de formateur, [le requérant] exerce un ascendant sur les personnes qu'il forme ; et qu'il aurait dû, de ce fait, avoir un rôle d'exemple ;

Considérant que [le requérant] reconnaît que ces faits peuvent être considérés comme injurieux, graves et sexistes ;

Qu'il ne manifeste toutefois pas de regret et qu'il n'a pas présenté d'excuses ;

Considérant que les échanges et communications en question constituent une atteinte à la dignité d'une collègue ;

Considérant que l'envoi des messages injurieux et infamants, dont certains présentent clairement un caractère sexuel, dont notamment "Détends toi de la chatte", s'étale sur plusieurs journées ;

Qu'il ne peut donc être question d'un comportement unique ou impulsif ;

Considérant que l'obligation de considérer ses collègues avec respect et dignité est bafouée ;

Que les propos ont de plus un caractère genré et discriminatoire ;

Que des outils professionnels ont été détournés de leur finalité pour servir de support à des faits répréhensibles tant au regard de la déontologie du

fonctionnaire que de la législation sur le harcèlement moral et sexuel et les violences au travail ;

Que [le requérant] n'a pas obtempéré aux demandes de la hiérarchie d'arrêter ses messages ;

Que la confiance nécessaire dans un lien d'occupation professionnelle a manifestement été rompue entre [le requérant] et le Service fédéral des Pensions ;

Que la rupture de confiance dont il est question ne permet en effet pas d'envisager une autre sanction disciplinaire étant donné que [F. C.] avait déjà été écartée des équipes [du requérant], que ce dernier n'a pas suivi les injonctions de sa hiérarchie et que sa seule défense est de porter des accusations à l'encontre de sa hiérarchie postérieurement à la mise en œuvre de la procédure sans manifester aucun regret quant à sa manière d'agir ;

Considérant que la gravité des faits reprochés est incompatible avec l'exercice d'une fonction publique, le Conseil de direction du Service fédéral des Pensions propose au Comité de gestion du Service fédéral des Pensions d'infliger [au requérant] la peine disciplinaire de la démission d'office ».

Cette motivation souligne non seulement la gravité des propos reprochés au requérant mais aussi le fait que celui-ci ne conteste pas cette gravité, ni le caractère injurieux et sexiste des propos qu'il a tenus. Il ne le critique pas davantage en termes de requête.

En revanche, le requérant ne peut chercher à substituer son appréciation à celle de l'autorité compétente, en considérant que la sanction de démission d'office est « normalement réservée aux faits les plus graves dans l'administration » et en en déduisant qu'elle serait disproportionnée en l'espèce. Il ne démontre nullement, en l'occurrence, que l'appréciation de la partie adverse serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, de sorte que son argumentation doit être rejetée.

La proposition de sanction disciplinaire n'omet, par ailleurs, pas de prendre en considération le conflit opposant le requérant à F. C., ainsi que le contexte dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits. La partie adverse rencontre ces arguments dans les termes suivants :

« Que, quelle que soit la relation qui a pu exister entre [le requérant] et [F. C.], ils sont et restent des collègues de travail et sont dès lors soumis sur le lieu de travail aux obligations déontologiques qui doivent prévaloir dans les relations entre collègues ;

Considérant que [le requérant] expose encore que son comportement et les propos insultants pourraient être considérés comme une forme de vengeance en réponse aux comportements que [F. C.] aurait eus à son égard ;

Qu'il y a lieu de noter qu'un laps de temps de 6 mois s'est écoulé entre les comportements reprochés à [F. C.] et les faits qui font l'objet du présent dossier disciplinaire ;

Que surabondamment, il faut constater que depuis août 2020, les contacts d'ordre privé entre [le requérant] et [F. C.] avaient été rompus ;

Qu'il ne peut par conséquent pas être question d'une réponse à une provocation quelconque ».

Le moyen, qui n'est pris que de la violation du principe général de proportionnalité et non du défaut de motivation formelle ou matérielle, ne démontre d'aucune manière que les considérations précitées seraient incompatibles avec la sanction retenue contre le requérant.

Quant à l'absence d'antécédents disciplinaires, elle peut certes être prise en compte dans le choix de la sanction mais, eu égard à la gravité des faits retenus dans le cas présent et à l'absence de regrets du requérant relevées dans la motivation de la proposition de sanction disciplinaire, cet élément ne rend pas la sanction choisie disproportionnée. À cet égard, si le requérant en vient à se qualifier lui-même de « ridicule » dans le message non daté qu'il a envoyé à F. C. et auquel il fait référence dans son mémoire en réplique, il n'y manifeste cependant pas de regret ou d'excuse. Il y précise, en effet, qu'il va avoir « des emmerdes avec [M. K.] et [M. F.] maintenant » et que « c'est malin... » mais termine en indiquant : « Mais pas grave, j'assumerai ». Partant, le requérant ne démontre pas, en termes de requête, que la sanction de démission d'office qui lui a été infligée est disproportionnée.

Pour le surplus, il invoque le message qu'il a écrit à F. C. le 26 février 2021, en indiquant qu'il aurait été aussitôt effacé sans lui être envoyé mais aurait, néanmoins et par la suite, été retrouvé par la partie adverse dans le serveur *Teams*. Cet argument est, toutefois, formulé dans le seul mémoire en réplique. Il est tardif et irrecevable.

Le même constat s'impose pour sa critique formulée dans le mémoire en réplique et qui tient à la circonstance que la chambre de recours n'aurait pas répondu à l'ensemble de ses arguments, ou pour l'ensemble des précisions que le requérant livre dans son dernier mémoire, à propos des circonstances atténuantes qu'il prétend non rencontrées dans la motivation de l'acte attaqué. Ces observations sont également tardives et irrecevables.

Par contre, la critique du requérant qui est fondée sur la violation des droits de la défense et qui a donné lieu à une plainte auprès du Conseil supérieur de la Justice contre le président de la chambre de recours, relève de l'ordre public. Cette critique peut donc être soulevée dans un écrit de procédure autre que la requête et sera, dès lors, examinée ci-après, conjointement avec le quatrième moyen qui est également pris de la violation des droits de la défense.

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 requérant prend un quatrième moyen de la violation de l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et du principe général des droits de la défense.

Il rappelle que le respect des droits de la défense doit permettre à l'agent poursuivi d'apporter tous les éléments qu'il souhaite pour assurer sa défense tout au long de la procédure. Or il indique qu'en l'espèce, ses accès informatiques ont été coupés depuis le 7 juin 2021, de sorte qu'il estime n'avoir pu accéder aux documents nécessaires pour préparer sa défense devant la chambre de recours et que ces accès n'ont jamais été rétablis, malgré ses demandes à l'administratrice générale et au greffier-rapporteur de cette instance d'avis. Il se réfère, à cet égard, au fait n° 1 invoqué dans sa demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail à Liantis et au rapport de l'expert informatique qu'il a par ailleurs mandaté.

Il rappelle, ensuite, que la détermination de la sanction disciplinaire doit se faire au regard notamment du contexte dans lequel les faits reprochés se sont déroulés. Il considère, toutefois, avoir été purement et simplement privé de la possibilité d'évoquer ce contexte, au cours de son audition devant le conseil de direction. Il fait ainsi référence au fait n° 4 de sa demande d'intervention psychosociale formelle, précitée.

VIII.1.2. Le mémoire en réplique

En réplique, il expose, dans un premier point, les raisons pour lesquelles le rapport de Liantis, communiqué de manière confidentielle, ne permet selon lui pas de considérer que la partie adverse a agi « conformément au cadre applicable ». Il revient ainsi sur les faits n° 4, 3 et 5 de ce rapport en vue de démontrer qu'il a été auditionné à de nombreuses reprises mais qu'il n'a pas pu faire valoir ses moyens de défense, ni s'exprimer sur le contexte entourant l'adoption de l'acte attaqué. Plus particulièrement :

- concernant le fait n° 3 qui a trait aux cinq enregistrements vocaux, il expose que, dix jours avant son audition du 17 mai 2021 devant le conseil de direction, l'administratrice générale et présidente de cette instance lui a fait part de son intention de retirer ces enregistrements qu'il avait versés au dossier, que ces éléments y ont toutefois été inclus et ont été transmis à la chambre de recours mais qu'ils auraient été retirés du dossier administratif transmis au Conseil d'État ;
- concernant le fait n° 4 qui a trait à ladite audition, il indique que l'administratrice générale l'a empêché de s'exprimer sur le contexte de son dossier, alors qu'elle a, selon lui, monopolisé une large part de l'audition pour lui recommander la lecture de Simone de Beauvoir et lui parler de la chanteuse Wejdene ;
- enfin, concernant le fait n° 5 qui a trait à son audition disciplinaire du 2 avril 2021 devant M. K., son supérieur hiérarchique, il souligne que celui-ci a tenté de démontrer que la hiérarchie avait agi après qu'il ait dénoncé le comportement de F. C. en juillet 2020, que les propos de cette personne étaient néanmoins faux et mensongers, que postérieurement à cette audition, il a apporté les éléments probants au dossier administratif, qu'ils « ont malheureusement été retirés » de celui-ci mais que l'administratrice générale a pu prendre connaissance de l'ensemble de ceux-ci, bien qu'elle ait selon lui cherché à « couvrir » les mensonges de M. K.

Dans le même sens, il précise que, devant la chambre de recours, le 26 octobre 2021, il n'a pas pu faire valoir ses moyens de défense, tandis que, concernant son courriel du 4 décembre 2021 relatif à son recours de la décision de suspension dans l'intérêt du service, le président du comité de gestion a précisé dans l'extrait du procès-verbal, qu'il ne l'avait pas transmis aux membres de ce comité.

Dans un second point, il revient en détail sur le fait n° 1 du rapport de Liantis et sur la privation alléguée de ses accès informatiques. Il répète que l'administratrice générale l'a, par cette mesure, empêché d'avoir accès aux documents nécessaires à sa défense devant la chambre de recours. Il critique l'avis émis par Liantis à ce sujet et précise que l'administratrice générale ne l'a pas informé du rétablissement de ses accès, qu'il ignorait qu'un problème pouvait être lié à un changement de mot de passe et qu'il ne pouvait pas davantage deviner l'adresse mail du service informatique (helpdesk) auquel, selon ledit rapport, il aurait dû s'adresser.

VIII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Dans un point intitulé « 2/ Sur la coupure de [s]es accès informatiques », il estime que le service informatique de la partie adverse avait la possibilité

technique de prouver rapidement et aisément que ses accès avaient été rétablis, ce qu'elle s'est pourtant, selon lui, abstenue de démontrer. Il conteste par ailleurs l'affirmation selon laquelle il aurait eu plusieurs semaines pour effectuer des sauvegardes de ses dossiers. Il revient sur le reproche de la chambre de recours de « refuser de [lui] faire part des éléments [qu'il] souhaitai[t] apporter au dossier (quand bien même [il] ne serai[t] pas en mesure d'en apporter la preuve formelle compte tenu de la coupure de [s]es accès informatiques) ». Enfin, il réitère qu'il n'avait pas la possibilité de « deviner l'adresse e-mail de l'ICT », précisant qu'en toute hypothèse, ce service n'aurait pu rétablir ses accès puisque, selon lui, le problème n'était pas d'ordre technique ou lié à ses mots de passe mais poursuivait « un but précis ».

VIII.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. Il est, en effet, de jurisprudence constante que les garanties prévues par cet article ne s'appliquent pas aux poursuites disciplinaires à l'égard d'un fonctionnaire public, dès lors qu'elles ne revêtent aucun caractère juridictionnel.

Le principe général de droit des droits de la défense, d'ordre public, qui accorde à tout membre du personnel d'un service public la faculté de se défendre utilement et librement contre les reproches qui lui sont faits, implique qu'il ait eu, avant son audition, la possibilité de consulter l'ensemble du dossier sur la base duquel l'autorité s'est fondée pour lui adresser des reproches et envisager de prendre à son égard une sanction disciplinaire. En d'autres termes, la constitution du dossier disciplinaire vise, d'une part, à permettre à l'agent de préparer utilement et efficacement sa défense et, d'autre part, à éclairer utilement l'autorité quant aux faits reprochés. Ce dossier doit comprendre tous les éléments de nature à informer l'autorité sur l'ensemble des faits qui sont à l'origine de l'action disciplinaire mais aussi sur les circonstances qui entourent les faits reprochés.

Le droit d'être entendu préalablement dans le cadre d'une procédure disciplinaire participe également du respect des droits de la défense. L'agent poursuivi doit être en mesure de faire valoir son point de vue tant par rapport aux faits qui lui sont reprochés que par rapport à la sanction qu'il est éventuellement envisagé de lui infliger.

En l'espèce, concernant son audition disciplinaire du 2 avril 2021 devant le supérieur hiérarchique M. K. (fait n° 5), le requérant indique expressément, dans son mémoire en réplique, que postérieurement à celle-ci, il a pu apporter « tous les

éléments probants, lesquels ont été joints au dossier administratif » et que « [l'administratrice générale] a eu accès au dossier administratif, aux éléments mensongers de [M. K.], et aux éléments probants qu'il a] apportés au dossier » (*ibid*). Il n'apparaît donc pas, et le requérant ne le démontre pas, que ses droits de la défense auraient été méconnus quant à ce.

Pour le surplus, le requérant n'établit pas davantage que l'administratrice générale aurait « couvert » les prétendus mensonges de ce supérieur hiérarchique, dès lors qu'il n'apparaît pas du dossier administratif qu'elle en aurait eu connaissance avant la séance du conseil de direction du 17 mai 2021.

Concernant la problématique des messages vocaux (fait n° 3), le requérant reconnaît également, dans son mémoire en réplique, que ces messages « ont finalement été inclus au dossier (voir P.V. de l'audition du 17 mai 2021) et ont été transmis à la chambre de recours » (p. 38). Ces enregistrements figurent du reste aussi dans le dossier administratif communiqué au Conseil d'État.

Dans son recours devant la chambre de recours, le requérant précisait déjà que ces « messages vocaux permett[ent] de mettre en avant la réalité de [s]a relation avec [F. C.] ; réalité par définition nuancée dans laquelle rien n'est jamais tout blanc ou tout noir » (p. 5), que « dans ces messages vocaux, [il a] fait le choix (par intégrité) de faire parler [F. C.] elle-même » (p. 5) et que « ces messages vocaux n'avaient que pour vocation d'apporter une vision complète du dossier » (p. 6).

Il en résulte que les droits de la défense du requérant n'ont pas été méconnus quant à ce.

Enfin, concernant le déroulement de l'audition disciplinaire du requérant le 17 mai 2021 devant le conseil de direction (fait n° 4), il ressort du procès-verbal de cette audition notamment que :

« [...]

La Présidente demande [au requérant] s'il confirme avoir écrit et envoyé ces messages.

[Le requérant] indique qu'il en est bien l'auteur.

La Présidente demande ensuite s'il confirme qu'à partir de septembre 2020, [F. C.] lui a demandé de cesser tout contact et l'a bloqué sur les différents moyens de communication privés.

[Le requérant] explique que leur relation était compliquée et que les blocages mutuels étaient réguliers. Il affirme avoir lui-même bloqué [F. C.] dès juin 2020, suite aux messages incorrects qu'elle lui envoyait de jour comme de nuit. Leur

relation a néanmoins repris fin août 2020 pour s'arrêter définitivement début septembre 2020 avec blocage mutuel.

La Présidente demande [au requérant] si c'est bien lui qui a repris contact en 2021, ce qu'il confirme.

La Présidente remarque alors qu'il a donc sciemment utilisé des moyens professionnels pour contourner le blocage.

[Le requérant] pense pour sa part que lui et [F. C.] savaient tous les deux que malgré le blocage sur les moyens privés, ils pouvaient toujours utiliser les moyens professionnels pour se contacter (Skype, chat sur Teams...). Il estime que le blocage privé était donc plutôt symbolique.

La Présidente note que le blocage est de toute façon impossible sur les outils professionnels.

[...] ».

D'autres extraits de ce procès-verbal démontrent, par ailleurs, que le conseil de direction n'a pas ignoré le contexte de cette relation :

« Il estime que les insultes de [F. C.] l'année précédente sont à l'origine de tout et que le ressentiment qui l'animait en février 2021 le poussait à vouloir lui rendre la pareille. Il ajoute qu'il n'a apporté au dossier que quelques exemples qui sont pour lui équivalents à ce qu'il a envoyé en 2021 » (p. 5) ;

« Elle demande ensuite d'où vient la nostalgie évoquée par [le requérant] si la relation était si difficile.

Il répond que la relation était aussi intense. Et que la colère qu'il ressentait se justifiait par beaucoup d'éléments » (p. 5) ;

« La Présidente rappelle que ce qui s'est passé en 2020 permet d'avoir un contexte mais n'a pas de lien avec les faits reprochés » (p. 5) ;

« Un membre précise que de toute façon, ces faits ne font qu'apporter un contexte aux relations entre les personnes impliquées [...] » (p. 9).

Ce procès-verbal précise encore qu'à la fin de l'audition du requérant, les membres du conseil de direction n'avaient plus de question à lui poser, si bien que la présidente lui a demandé s'il avait quelque chose à ajouter (p. 7). Ce dernier est revenu sur les comportements de M. F. et M. K. qu'il a critiqués mais n'a plus évoqué sa relation avec F. C., alors qu'il était encore possible de le faire.

Partant, ces éléments démontrent à suffisance que le requérant a pu faire valoir ses observations sur le « contexte » de sa relation avec F. C., en vue de permettre à la partie adverse de statuer en toute connaissance de cause.

Pour le surplus, il n'y a pas lieu d'examiner sa critique concernant son recours du 4 décembre 2021 contre la mesure de suspension préventive adoptée le 5 juillet 2021 puisque cet acte est étranger à l'acte attaqué.

Quant à son argumentation relative à ses accès informatiques (environnement de travail (VPN), *Outlook* et *Teams*), la décision de l'administratrice générale de les lui couper lui a été notifiée par un courrier du 10 juin 2021, reçu le lendemain, au motif qu'il continuait d'envoyer de nombreux messages à F. C. malgré les ordres de sa hiérarchie. Selon l'attestation du service informatique du 29 novembre 2021, qui s'avère suffisamment probante et contre laquelle le requérant ne s'est pas inscrit en faux, l'accès à sa boîte mail a été effectivement coupé le 11 juin à 13 heures.

Partant, entre le 15 mars 2021 et cette date, le requérant a pu bénéficier de l'ensemble de ses accès informatiques professionnels en vue de préparer ses auditions disciplinaires des 2 avril et 17 mai 2021, ce qu'il ne conteste pas.

Par après, le requérant précise, dans sa demande d'intervention psychosociale formelle du 9 novembre 2021, que « le 19 juin au matin, constatant que [s]es accès *Outlook* et *Teams* (sur lesquels se trouvent l'ensemble de [s]es documents) avaient également été coupés, [il a] adressé la demande de remise d'accès à [l'administratrice générale] », que celle-ci l'« a informé qu'ils seraient remis dès le lundi et qu'elle [l]e tiendrait informé par écrit lorsque ce serait fait ». Selon lui, elle ne lui en toutefois jamais fait part et ses accès n'ont pas été remis, « [l']empêchant de préparer [s]a défense ».

Il reste que le requérant a introduit son recours devant la chambre de recours dès le 13 juin 2021, soit deux jours après avoir été informé de la coupure de ses accès informatiques, sans en faire état dans son recours. Il lui a même fallu attendre six jours supplémentaires pour réaliser que ses accès à *Outlook* et *Teams* n'étaient plus opérationnels, ce qui ne l'a pas davantage amené à le signaler directement à la chambre de recours.

S'il ressort par ailleurs de l'attestation susvisée du service informatique que l'accès à la messagerie professionnelle du requérant a été rétablie le 22 juin 2021 mais que des problèmes ont pu subsister en raison de l'expiration de son mot de passe, ce dernier n'a rien entrepris, entre cette date et le 26 octobre 2021, pour tenter de remédier à d'éventuels problèmes subsistants auxquels il aurait été confronté. De même, si l'administratrice générale lui a indiqué, le 19 juin 2021, que ses accès informatiques seraient rétablis deux jours plus tard mais a omis de le lui confirmer, le requérant ne peut s'en prévaloir pour justifier sa propre inertie. Il ne peut, en particulier, pas arguer de sa méconnaissance de l'adresse mail du service informatique pour expliquer qu'il n'a, durant toute cette période, pas pris contact avec celui-ci, alors que d'autres moyens de communication, peut-être plus classiques

comme un simple appel téléphonique, demeurait à sa disposition pour le solliciter. Encore fallait-il qu'il en éprouve le besoin et cherche effectivement à l'appeler, ce que les incohérences qui précèdent tendent néanmoins à contredire.

Enfin, force est d'observer que tant devant la chambre de recours que dans le cadre de la présente procédure, le requérant reste en défaut d'indiquer quel document il n'aurait pu produire au stade de son audition devant cette instance d'avis pour compléter sa défense. La chambre de recours n'a d'ailleurs pas manqué de le relever, en soulignant que :

« Ensuite, le requérant se plaint que ses accès à son ordinateur professionnel ont été coupés et non rétablis malgré ses demandes à l'Administration et que, par conséquent, il n'a pas eu les moyens de préparer sa défense.

[...]

Le requérant souhaite ajouter au dossier des pièces qui sont dans sa messagerie professionnelle, à laquelle il n'aurait plus accès. Plusieurs assesseurs demandent en quoi ses pièces sont si importantes pour justifier une réouverture du dossier, puisque le contexte des faits est connu. Ils demandent d'en avoir une idée. Un assesseur demande ensuite au requérant qu'il donne verbalement un début de preuve pour pouvoir juger de sa demande. Les assesseurs ne reçoivent pas de réponse à leurs demandes.

[...]

Malgré les demandes des assesseur[s], [le requérant] n'a en rien expliqué pourquoi des éléments de sa messagerie professionnelle qui, selon lui, lui sont inaccessible[s], pourraient être importants pour la chambre de recours ».

Le requérant ne démontre, dès lors, nullement qu'il aurait été effectivement empêché d'exercer ses droits de la défense, en raison de la coupure temporaire de ses accès informatiques.

Dans son mémoire en réplique et à l'appui de son troisième moyen, il soutient encore que, lors de son audition devant la chambre de recours, il n'aurait pu faire valoir qu'un seul des six éléments de défense, relatif à la coupure de ses accès informatiques, mais que le président aurait clôturé la séance de façon abrupte et inattendue, si bien que ses droits de la défense n'auraient pas été pleinement respectés.

De l'avis de cette instance, il ressort toutefois que :

« [...]

[Le requérant] explique que, depuis toujours, il a la capacité de reconnaître ses erreurs ou ses fautes, que les faits n'ont rien de professionnels, qu'il s'est excusé pour son comportement auprès de son supérieur hiérarchique avant sa première audition et pendant, mais qu'il ne reconnaît pas de faute juridique.

Il précise à plusieurs reprises qu'il a adopté une défense douce devant sa hiérarchie parce qu'il ne pensait pas recevoir de sanction. Il dit avoir été mal conseillé en adoptant aussi une défense douce devant le Conseil de direction parce qu'il pensait qu'il ne risquait rien et qu'il ne pensait pas recevoir une sanction aussi lourde. Il ne pensait pas qu'il pourrait être exclu de l'administration avec la difficulté de retrouver un nouvel employeur. Et qu'il n'a pas voulu accabler [F. C.], pour expliquer ce qui a abouti à un débordement.

Ensuite le requérant se plaint que ses accès à son ordinateur professionnel ont été coupés et non rétablis malgré ses demandes à l'Administration et que, par conséquent, il n'a pas eu les moyens de préparer sa défense.

[J. R.] réplique qu'il avait encore eu du temps pour utiliser ses accès entre la communication de sa sanction et sa suspension dans l'intérêt du service. Après discussion avec le requérant, elle ajoute avoir fait la demande de remise d'accès au service informatique.

Le requérant souhaite ajouter au dossier des pièces qui sont dans sa messagerie professionnelle, à laquelle il n'aurait plus accès. Plusieurs assesseurs demandent en quoi ses pièces sont si importantes pour justifier une réouverture du dossier, puisque le contexte des faits est connu. Ils demandent d'en avoir une idée. Un assesseur demande ensuite au requérant qu'il donne verbalement un début de preuve pour pouvoir juger de sa demande. Les assesseurs ne reçoivent pas de réponse à leurs demandes.

Le requérant poursuit dans sa demande de ne pas mettre fin au débat contradictoire en invoquant le respect des droits de la défense, sans ajouter d'éléments supplémentaires par rapport aux faits.

Le Président clôture alors l'audition des parties ».

S'il en résulte que le requérant a souhaité poursuivre les débats au nom du respect des droits de la défense, il n'en demeure pas moins, d'une part, qu'il a pu aborder d'autres éléments de défense que ses problèmes d'accès informatiques et, d'autre part, qu'il n'a manifestement pas « ajout[é] d'éléments supplémentaires par rapport aux faits ». En outre et en toute hypothèse, son audition ne constituait pas le seul moyen lui permettant de faire valoir ses observations auprès de la chambre de recours. Le recours du 13 juin 2021 par lequel elle a été saisie était, en effet, lui-même très détaillé et développait, sur huit pages, l'argumentation du requérant tant sur le fond que sur la procédure qui a été suivie à son égard. Enfin, que ce soit dans le courriel adressé peu après l'audition, le 29 octobre 2021, au président de la chambre de recours, aux membres de celles-ci, ainsi qu'à d'autres destinataires ou dans sa plainte du 21 avril 2022 au Conseil supérieur de la Justice, le requérant n'explicite à nouveau pas les éléments qu'il n'aurait pu exposer, en sus dudit recours. Il ne démontre, dès lors, pas que ses droits de la défense ont été de la sorte méconnus.

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 requérant prend un cinquième moyen de l'« absence de cause réelle et sérieuse ».

Il expose que la procédure disciplinaire a été engagée pour d'autres raisons que les propos insultants tenus à l'égard de F. C.

Se référant au premier moyen, il rappelle qu'il a subi les mêmes faits de la part de celle-ci, en toute connaissance de la hiérarchie mais sans qu'une sanction lui soit infligée. Il estime que l'élément déterminant de la procédure disciplinaire ouverte à son encontre ne réside donc pas dans ses propos insultants mais dans un « climat d'animosité et belliqueux » préexistant lié au comportement de son supérieur hiérarchique M. K. à son égard. Il en veut pour preuve ses « multiples prises de contact avec les personnes de confiance » à ce sujet, ainsi que les comportements qualifiés de « déloyaux » de cette personne qui, selon lui, ont parsemé la procédure disciplinaire et témoignent, à ses yeux, d'un manque d'impartialité et d'apparence d'impartialité.

IX.1.2. Le mémoire en réplique

En réplique, il estime avoir « déjà largement pu faire part de [s]es griefs envers [M. K.] et [M. F.] », précisant que « tout cela est dans le dossier administratif que l'administration n'a pas communiqué au Conseil d'État ».

Sur l'« absence d'impartialité et l'absence d'apparence d'impartialité », il souligne son malaise lors de l'audition devant le conseil de direction du 17 mai 2021. Il fait valoir que seule sa présidente, l'administratrice générale, était active tandis que les autres membres étaient, d'après lui, « totalement silencieux ». Il ajoute que, « plus fondamentalement », « avant même [qu'il] puisse dire le moindre mot, [l'administratrice générale] [l']a traité de sexiste (voir PV d'audition) » et qu'il a été « extrêmement mal à l'aise d'avoir davantage l'impression d'être à une tribune féministe qu'à une audition en procédure disciplinaire » et de la voir afficher « ses propres sentiments, préjugés, vision du monde, idéologie » en lui parlant notamment de la chanteuse Wejdene et lui recommandant la lecture de Simone de Beauvoir. Il précise que, de retour chez lui, il a découvert sur internet que l'administratrice générale était, d'ailleurs, présidente d'une association féministe active et qu'elle revendique ouvertement son engagement. Il en déduit qu'elle n'aurait pas dû mener

les débats devant le conseil de direction, compte tenu des faits qui lui étaient reprochés et de cet engagement féministe. Il soutient encore qu'elle n'a pas dirigé son audition en toute impartialité, compte tenu de ses échanges de sourires et de clins d'œil avec la responsable des ressources humaines, et qu'elle n'a pas non plus apporté toutes les garanties d'apparence d'impartialité.

IX.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Revenant sur les propos tenus par l'administratrice générale à propos de la chanteuse Wejdene, le requérant soutient qu'« il est absolument faux d'affirmer [qu'elle] n'a pas exprimé ses propres sentiments » à son sujet et que c'est précisément ce qu'il lui reproche en termes d'impartialité, développant ensuite des critiques quant à la position de cette dernière sur cette chanteuse et ses producteurs.

Sur le « “supposé” féminisme de [l'administratrice générale] », il réitère par ailleurs qu'elle est présidente d'une association décrite comme « féministe et progressiste », si bien qu'il ne voit pas comment il peut être question d'un féminisme « supposé ».

IX.2. Appréciation

En tant que le requérant soutient que les motifs invoqués pour le punir disciplinairement ne seraient pas déterminants et que les vrais motifs lui auraient donc été cachés, il y a lieu de comprendre le moyen comme étant pris du détournement de pouvoir.

Un tel moyen revient à invoquer l'illégalité de l'acte quant à son but. Il requiert que l'auteur vise un autre but que celui que le législateur a en vue, c'est-à-dire un but qui est alors illicite. Le détournement de pouvoir n'est toutefois admis qu'à une double condition : la présence d'un but illicite et l'absence de but licite. Il faut à tout le moins que l'autorité ait agi principalement sinon exclusivement dans un but illicite. La charge de la preuve du détournement de pouvoir incombe à celui qui l'invoque.

En l'espèce, force est de constater que le requérant n'apporte pas la preuve de ce qu'il allègue. Comme le soutient la partie adverse dans son mémoire en réponse, il a, au contraire, reconnu les faits qui lui étaient reprochés au cours de la procédure disciplinaire, ainsi que leur gravité intrinsèque. Le moyen n'est donc pas fondé quant à ce.

S'agissant du principe général d'impartialité, il est de jurisprudence constante que ce principe général, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu, en outre, de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active. Par ailleurs, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général n'est violé que s'il est établi qu'un ou plusieurs membres sont soupçonnés de partialité et ont pu influencer la décision prise par cet organe.

En tant que le requérant met en cause le manque d'impartialité de M. K., il faut encore préciser qu'en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, la procédure disciplinaire est initiée par le supérieur hiérarchique compétent, qui convoque l'agent concerné, lui fait part des faits reprochés, l'auditionne, entend le cas échéant des témoins et transmet ensuite un dossier au comité de direction comprenant un rapport comportant au moins les faits reprochés, les éventuels témoignages, le procès-verbal de l'audition et les objections de l'agent à ce procès-verbal.

Par conséquent, le fait qu'un supérieur hiérarchique dénonce le comportement d'un de ses agents à ses propres supérieurs et établisse un rapport disciplinaire ne peut en soi être l'indice d'une violation du principe d'impartialité dans le chef de ce supérieur hiérarchique. La circonstance que ce dernier soit concerné par les faits pour le motif, par exemple, que le comportement reproché consiste à avoir méconnu un ordre qu'il a donné à l'agent poursuivi ou qu'il a été témoin de ce comportement, ne peut davantage être un tel indice, sous peine de priver le supérieur hiérarchique de toute autorité effective sur cet agent. De même, sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que le rapport disciplinaire tiendrait les faits pour établis, contiendrait des erreurs d'appréciation ou adopterait un ton sévère à l'égard de l'agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire. Une violation du principe d'impartialité ne peut résulter du

comportement du supérieur hiérarchique instructeur que s'il est démontré que celui-ci fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense.

En l'espèce, le requérant impute à M. K. nombre de « comportements déloyaux » qui auraient parsemé la procédure disciplinaire, tels que le fait de retirer des éléments essentiels ou de preuve du dossier, mentir, proférer des accusations fausses et non démontrées et destinées à ternir son image, ou encore le « deux poids deux mesures ».

Si, sur ce dernier grief, il est renvoyé à l'appréciation du premier moyen en ce que cette prétendue différence de traitement concerne F. C., il apparaît plus globalement que les reproches susvisés du requérant constituent, encore une fois, de simples allégations, non développées ni démontrées dans le cadre de la présente procédure.

S'agissant de la critique tenant à la prétendue animosité de sa hiérarchie à son égard, il y a lieu au contraire d'observer que l'administratrice générale indique, dans ses courriers des 25 et 26 août 2021 au requérant et au président de la chambre de recours, que, eu égard aux accusations en ce sens du requérant lors de son audition du 17 mai 2021 et dans le cadre de son recours auprès de cette instance, elle a « mandaté Liantis pour une analyse spécifique des risques psychosociaux afin d'avoir un avis impartial et neutre du conseiller en prévention externe ». En outre, si ces courriers témoignent à eux seuls de la volonté d'objectiver le problème, les conclusions de ladite analyse relèvent ce qui suit :

« Pour ce qui concerne [M. K.] :

Les démarches entreprises par [M. K.] relève de l'exercice normal de l'autorité. Vu le caractère insultant des mails envoyés par [le requérant] à [F. C.], il était en son devoir d'introduire un dossier disciplinaire.

Quant à l'incident de 2019, [M. K.] a souligné le caractère dénigrant [du requérant] à l'égard d'une collègue. Signaler qu'un dossier est mal ficelé ne pose pas de soucis en soi mais dénigrer la personne en présence d'autres collègues en disant qu'elle est "bête et incompétente", constitue un jugement à considérer comme indésirable au travail. Le recadrage qui s'en suivit représente à nouveau, l'exercice normal de l'autorité.

Pour ce qui concerne [M. F.] :

Il en résulte que pour le premier incident qui remonte à février 2020 lorsque plusieurs agents sont venus vers [M. F.] pour lui faire part d'un comportement "malsain" [du requérant] envers [F. C.], il apparaît comme normal qu'elle en fasse part à son supérieur hiérarchique [M. K.] ainsi que de vérifier les ouï-dire

auprès de [F. C.]. L'intervention de [M. F.] a été faite dans un souci de protection d'un agent qui aurait pu être en détresse sans avoir connaissance de la relation entre les intéressés.

En ce qui concerne les faits de fin août, début septembre 2020 où il apparaissait des tensions entre [le requérant] et [F. C.] du fait de leur séparation, le fait de déplacer [F. C.] n'a pas été dirigé contre [le requérant] mais bien pour éviter des tensions inutiles et préserver un cadre harmonieux aux équipes, et pour le bien-être de [F. C.]. Cette démarche est une mesure de prévention secondaire qui consiste à limiter le dommage.

En ce qui concerne le fait que [le requérant] pense que [M. F.] met les nouveaux agents en garde contre lui, il ressort que lorsque [M. F.] accueille un nouvel agent, elle l'informe que s'il a des soucis de quelque nature que ce soit dans la matière, dans les formations, avec l'équipe, avec des collègues ou la hiérarchie, il peut lui en faire part. A nouveau, cet accueil des nouveaux agents a plutôt un caractère bienveillant et ne constitue en rien une attitude anormale ».

Ces éléments permettent de contredire l'argument du requérant selon lequel sa hiérarchie aurait fait preuve d'animosité à son égard. Ils témoignent, en effet et à juste titre, d'un exercice normal de l'autorité. Or, comme il a été relevé ci-avant, le requérant n'apporte pas d'argument précis à l'appui du présent recours, susceptible de remettre en cause cette analyse et de démontrer le manque d'impartialité de ces deux supérieurs hiérarchiques. Ces critiques sur ce point ne sont donc pas fondées.

Quant au manque d'impartialité ou d'apparence d'impartialité allégué dans le chef de l'administratrice générale, il convient de constater que, contrairement à l'affirmation du requérant, à aucun moment le procès-verbal d'audition devant le conseil de direction ne relate qu'elle l'aurait traité de « sexiste ». Ce document indique uniquement qu'elle lui demande « s'il a conscience que ses propos peuvent être considérés comme sexistes, insultants, violents et répétitifs » (p. 5).

Il en ressort, par ailleurs, que si l'administratrice générale en est venue à parler de la chanteuse Wejdene, ce n'était pas pour exprimer ses sentiments à son sujet mais uniquement parce que le requérant avait traité F. C. du nom de cette chanteuse dans un de ses messages et que l'administratrice générale entendait en connaître la signification :

« La Présidente lui demande de préciser ce qu'il entend par "Wejdene".

Il explique qu'il s'agit d'une jeune chanteuse qui correspond bien aux goûts de [F. C.].

La Présidente lui demande s'il a déjà vu des clips de cette chanteuse. Il indique que ça lui est arrivé une fois et demande si c'est un problème ?

La Présidente explique que cette chanteuse est célèbre pour exposer sa vie sexuelle dans ses clips et ses textes.

[Le requérant] dit utiliser cette référence pour souligner le manque de culture de [F. C.], qui n'est selon lui pas capable de comprendre d'autres références.

Quand la Présidente lui demande si c'est une insulte, il estime qu'il s'agit d'insulte mesurée, dans un esprit "taquin" » (p. 4).

Enfin, même si cela n'est pas mentionné au procès-verbal de l'audition, la recommandation de la lecture des œuvres de Simone de Beauvoir ne saurait témoigner de l'expression d'un parti-pris de son auteur.

Pour le surplus, l'éventuelle notoriété de l'engagement féministe de l'administratrice générale n'est pas de nature à modifier le constat qui précède. Pour rappel, selon la jurisprudence constante énoncée ci-avant, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général d'impartialité n'est violé que s'il est établi qu'un ou plusieurs membres sont soupçonnés de partialité et ont pu influencer la décision prise par cet organe. Partant, le simple fait de dénoncer qu'une autorité disciplinaire aurait des opinions politiques ou convictionnelles supposées, différentes de celle de l'agent poursuivi, ne suffit pas à démontrer que ladite autorité ne serait pas capable d'exercer ses compétences en toute impartialité. Cette démonstration paraît d'autant moins évidente lorsque l'accusation est portée contre un membre d'un organe collégial dont rien ne permet de considérer que les autres membres partageraient les mêmes opinions.

À titre surabondant, aucun élément concret ne permet de démontrer que l'administratrice générale aurait, lors de l'audition du requérant devant le conseil de direction le 17 mai 2021, cherché à influencer les autres membres de cette instance afin d'orienter la proposition de sanction à adopter. À cet égard, il n'est d'ailleurs nullement établi que seule l'administratrice générale aurait été active pendant son audition et que les autres membres seraient restés « totalement silencieux » (mémoire en réplique, p. 44), de sorte qu'il n'y aurait eu « aucune collégialité de nature à compenser une vision unilatérale des faits » (*ibid.*). Le procès-verbal de la séance du conseil de direction indique, au contraire, que ces autres membres ont également posé des questions au requérant (pp. 6 et 7), tout comme il relate plusieurs interventions des différents membres, au stade de la délibération, après avoir constaté que « [le requérant] quitte la séance » (p. 8). Ce même document ne mentionne, en revanche, aucune intervention de la présidente pendant la délibération.

Le cinquième moyen n'est pas fondé.

X. Sixième moyen

X.1. Thèse de la partie requérante

X.1.1. La requête en annulation

Le requérant prend un sixième moyen de la violation de l'article 32*tredecies*, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'.

Il soutient que sa demande d'intervention psychosociale formelle ne peut être considérée comme étrangère à sa démission d'office puisque cette demande remettait en cause l'attitude et les comportements abusifs de l'administratrice générale de la partie adverse, dans le cadre de la procédure disciplinaire. Il ajoute que la violation de la disposition visée est acquise quelles que soient les conclusions de Liantis.

X.1.2. Le mémoire en réplique

Il réplique que sa demande d'intervention psychosociale n'est pas tardive puisqu'à son estime, il ne pouvait l'introduire qu'à partir du moment où les abus commis par l'administratrice générale au cours de la procédure disciplinaire ont été perpétrés, ce qui n'était pas le cas le 15 mars 2021, date du lancement de la procédure disciplinaire à son encontre.

Il ajoute qu'il a d'abord pris contact avec la ministre des Pensions, avant d'attendre les résultats de la première analyse de risques psychosociaux menée par Liantis, à la demande de l'administratrice générale et de manière unilatérale (sans l'entendre), ces résultats lui étant parvenus seulement en septembre 2021 car il était à l'étranger. D'après ses explications, ce n'est, dès lors, qu'à son retour en Belgique qu'un agenda commun a pu être fixé avec le conseiller en prévention externe pour lui permettre d'introduire sa demande d'intervention psychosociale formelle. Il précise encore qu'il espérait pouvoir faire part de ces abus devant la chambre de recours mais que cela n'a pas été le cas. Il constate qu'en tout état de cause, sa demande a été introduite bien avant l'acte attaqué mais aussi « bien avant l'avis de la chambre de recours ».

X.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Il souligne d'emblée qu'il est « entièrement d'accord » avec la loi du 4 août 1996, en ce qu'elle a, précise-t-il, « de manière légitime prévu un garde-fou, de manière à empêcher qu'une demande formelle pour faits de harcèlement puisse être détournée de son objectif dans le seul but d'échapper à une sanction pour des faits étrangers ». Il relève néanmoins que tel n'est pas son cas, soulignant qu'il n'a été amené à introduire une demande formelle qu'en raison de l'attitude de

l'administratrice générale dans le cadre de la procédure disciplinaire. Il précise, par ailleurs, qu'il a introduit cette demande bien avant que lui soit notifié l'avis de la chambre de recours et qu'il a été démis d'office avant même le rapport de Liantis.

X.2. Appréciation

L'article 32*tredecies*, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail', dans sa version en vigueur au moment de l'adoption de l'acte attaqué, dispose :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32*septies* qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable ».

Si cette disposition 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, elle n'exclut pas qu'une telle mesure puisse être justifiée par d'autres motifs que le dépôt de cette plainte (Cass., 20 janvier 2020, ECLI:BE:CASS:2020:ARR.20200120.5).

En l'espèce, le requérant a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès de Liantis le 9 novembre 2021. Cette demande a donc été introduite près de neuf mois après que la procédure disciplinaire litigieuse a été initiée, près de six mois après que la proposition de sanction ait été formulée par le conseil de direction, ou encore deux semaines après que la chambre de recours ait rendu son avis unanimement favorable à une sanction de démission d'office. La procédure disciplinaire engagée contre le requérant ne saurait, dès lors, avoir été intentée en représailles contre cette plainte.

En outre, il résulte de la motivation de l'acte attaqué que la démission d'office est uniquement motivée par les messages irrespectueux et insultants que le requérant a adressés à F. C. via sa messagerie professionnelle, cela au mépris de l'interdiction qui lui avait été faite tant par l'intéressée elle-même que par sa hiérarchie. En conséquence, il se confirme que la procédure disciplinaire et la

sanction subséquente qui lui a été infligée ne sont d’aucune manière justifiées par ladite demande d’intervention psychosociale formelle que le requérant a introduite contre l’administratrice générale de la partie adverse.

Le sixième moyen n’est pas fondé.

XI.1. Premier moyen nouveau

XI.1. Thèse de la partie requérante

XI.1.1. Le mémoire en réplique

Comme il a été relevé à propos de la recevabilité *ratione temporis* du recours, le requérant invoque, dans son mémoire en réplique, la violation de l’article 90, alinéa 2, de l’arrêté royal du 2 octobre 1937 ‘portant le statut des agents de l’État’, d’une part, et des articles 1^{er} et 3, alinéa 3, du règlement d’ordre intérieur de la chambre de recours instituée pour l’ensemble des institutions publiques de sécurité sociale approuvé par un arrêté ministériel du 14 octobre 2011, d’autre part.

Il conteste les délais dans lesquels le greffe de la chambre de recours a demandé aux services de la partie adverse la communication du dossier et l’audience a été fixée. Il ajoute que le président de la chambre de recours n’a pas informé le fonctionnaire dirigeant des motifs justifiant ce retard.

XI.2. Appréciation

Un moyen nouveau ne peut être introduit par une partie requérante pour la première fois dans son mémoire en réplique que si ce moyen touche à l’ordre public ou s’il est fondé sur des éléments dont le requérant n’a pu avoir connaissance au moment de la rédaction de sa requête.

En l’espèce, le non-respect des délais visés par le requérant aurait pu être invoqué dès sa requête. Le requérant ne soutient du reste pas que c’est seulement à partir du moment où le dossier administratif lui a été communiqué qu’il a pu constater la violation de ces délais. Par ailleurs, le non-respect de ces délais n’est susceptible d’intéresser l’ordre public que si ceux-ci sont des délais de rigueur.

L’article 90, alinéa 2, de l’arrêté royal du 2 octobre 1937 ‘portant le statut des agents de l’État’ dispose :

- « En cas de retard dans la date de la fixation de l’audience qui doit avoir lieu au plus tard un mois après la saisine de la chambre de recours, le président avise le ministre ou le président du comité de direction, selon le cas défini dans l’article 89, des motifs qui ont entraîné ce retard ».

Les articles 1^{er} et 3, alinéa 3, du règlement d’ordre intérieur de la chambre de recours disposent respectivement :

- « Dès que le greffier-rapporteur reçoit un recours, il en informe le fonctionnaire dirigeant de l’institution dont l’appelant relève et lui demande de transmettre, dans les cinq jours ouvrables, le dossier complet inventorié. Ce dossier doit comporter toutes les pièces relatives aux faits mis à charge » ;
- « L’audience doit avoir lieu au plus tard un mois après la saisine de la chambre de recours ; si ce délai d’un mois ne peut pas être respecté, le président avise le fonctionnaire dirigeant des motifs qui ont entraîné ce retard ».

Pour déterminer si un délai constitue un délai d’ordre ou un délai de rigueur, il convient de tenir compte de la volonté explicite ou implicite du pouvoir normatif qui peut ressortir de l’objet et de la formulation du délai à respecter. Le délai doit être considéré comme un délai d’ordre notamment s’il n’y a aucune indication sur la volonté du pouvoir normatif et si aucune conséquence n’est attachée à son dépassement ou s’il est prescrit dans l’intérêt de l’autorité.

En l’espèce, le délai de cinq jours visé à l’article 1^{er} du règlement d’ordre intérieur de la chambre de recours apparaît comme un délai d’ordre, en l’absence de toute sanction prévue en cas de dépassement.

Le même constat s’impose pour le délai d’un mois visé aux articles 90, alinéa 2, et 3, alinéa 3, précités. Le simple dépassement de ces délais ne peut donc causer l’annulation de l’acte attaqué.

Le premier moyen nouveau est irrecevable.

XII. Second moyen nouveau

XII.1. Thèse de la partie requérante

XII.1.1. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant prend un second moyen nouveau de « la violation du principe général du respect élémentaire du droit, dans une société normalement civilisée, respect des procédures et [du] respect des droits de la défense ».

Il considère que la communication ultérieure de pièces complémentaires formant le dossier administratif qui a été sollicitée par l’auditeur rapporteur, au titre de mesures d’instruction, constitue une violation des principes visés au moyen. Il est d’avis que « dans l’hypothèse où [s]a requête en annulation n’aboutirait pas à l’annulation de l’acte attaqué, cela reviendrait dès lors à considérer que désormais (nouvelle Jurisprudence) toute autorité administrative qui initierait une procédure disciplinaire à l’encontre d’un fonctionnaire pourrait dès lors se permettre de retirer du dossier administratif les éléments qui ne lui conviennent pas et qui ne vont pas dans son sens, dans le but d’influer sur la décision ».

Il reproduit différents courriels échangés tantôt avec le conseil de la partie adverse, tantôt avec H. M. de Liantis, entre le 5 juin 2023 et le 16 septembre 2023, ainsi que deux autres courriels échangés avec l’administratrice générale avant la séance du conseil de direction du 17 mai 2021 et concernant la possibilité ou non de produire les enregistrements audio, précités, lors de celle-ci. Au nombre de ceux-ci, il se réfère spécialement à un message vocal de sa chef de service qui, selon lui, « a disparu du dossier » alors qu’ « il s’agissait d’un élément essentiel du dossier ». À son estime, « ce message vocal ennuie évidemment très fortement [l’administratrice générale] en ce qu’il rappelle [qu’il] avai[t] déjà lancé un “appel à l’aide” suite aux insultes et harcèlements [qu’il] subissai[t] par [F. C.], et que la hiérarchie n’a rien fait ». Il indique que « ce vocal a disparu du dossier administratif ».

XII.2. Appréciation

En tant que le moyen nouveau a trait aux enregistrements vocaux litigieux, il y a lieu de se référer à l’appréciation du quatrième moyen.

Pour le surplus, ce moyen nouveau porte sur le dépôt et la composition du dossier administratif dans le cadre de la présente procédure devant le Conseil d’État. Il est, dès lors, étranger à l’adoption de l’acte attaqué et ne saurait, en conséquence, mener à l’annulation de celui-ci. Dans cette mesure, il est inopérant.

Le second moyen nouveau est rejeté.

XIII. Indemnité de procédure

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

XIV. Confidentialité

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse demande que soit maintenue la confidentialité de la « pièce confidentielle 1 ». Cette demande est motivée.

Toutefois, dès lors que le présent arrêt met fin à la procédure devant le Conseil d'État et que les pièces concernées sont renvoyées à la partie adverse, la demande de confidentialité est devenue sans objet.

XV. Dépersonnalisation

Dans son mémoire en réplique, la partie requérante sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État', toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée.

Article 3.

La partie requérante 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 adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 27 février 2024, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État, composée de :

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

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux