

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 259.390 du 4 avril 2024

A. 238.456/VIII-12.159

En cause :

J. C.,

ayant élu domicile chez
M^{es} Julie PATERNOSTRE et
Pierre JOASSART, avocats,
rue Belliard 40
1040 Bruxelles,

contre :

la Province de Hainaut, représentée
par son collègue provincial,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jonathan DE WILDE et
Maureen DEGUELDRE, avocats,
passage de l'Atelier 6/2
5100 Jambes.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 20 février 2023, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du Collège provincial lui infligeant la sanction disciplinaire de la démission d'office, prise en sa séance du 22 décembre 2022 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section 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 28 février 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 22 mars 2024.

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

M^e Julie Paternostre, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Maureen Degueldre, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur adjoint, a été entendu en son avis.

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 nommé, à titre définitif, dans le grade d' « employé d'administration D6 » au sein de la direction générale des systèmes d'information (DGSI) des services de la partie adverse.

J. B. est le responsable de cette institution, au sens du statut applicable au personnel définitif et stagiaire de la partie adverse.

2. À partir du 1^{er} janvier 2019, le requérant est mis à disposition de l'association sans but lucratif provinciale Centre Informatique du Hainaut (ASBL CIH) pour y exercer la fonction de responsable « comptabilité et ressources humaines ».

J. B. est l'administrateur délégué de cette ASBL et doit représenter la DGSI au sein de cette instance.

Selon la requête, sur proposition de ce dernier, le requérant conclut à cet effet, le 20 décembre 2018, un contrat de travail à temps partiel avec cette ASBL. Par un avenant signé le 25 juin 2019, il obtiendra une augmentation barémique tout en voyant son temps de travail augmenter. Peu après, il obtiendra également un véhicule de fonction, étant entendu qu'il consentira en contrepartie à l'abandon d'une partie de sa rémunération.

3. En octobre 2021, le service de l’audit interne de la province (AIP) procède à un audit de la fonction comptable de l’ASBL CIH.

D’après la partie adverse, le but de cet audit est de s’assurer que l’ASBL s’est dotée de mesures de maîtrise efficaces et suffisantes permettant de garantir l’atteinte des objectifs opérationnels, de conformité et de *reporting* inhérents à la fonction comptable.

À cette occasion, les auditeurs sollicitent le relevé des opérations réalisées à l’aide de la carte de crédit de l’ASBL. Rapidement, ils constatent que la plupart d’entre elles ne sont pas justifiées par des pièces probantes ni ne sont conformes à l’usage prévu, soit la réalisation d’achats en ligne pour l’ASBL CIH.

Les prélèvements illicites couvrent la période du 7 décembre 2018 au 16 décembre 2021 et portent sur un montant de 9.332,37 EUR.

4. Selon le mémoire en réponse, les deux auditeurs confrontent J. B. aux résultats des premières analyses lors de deux entretiens qui se tiennent les 25 janvier et 7 février 2022 ; celui-ci reconnaît avoir fait usage de la carte de crédit de l’ASBL pour des dépenses personnelles ; il explique son geste par une situation financière personnelle difficile et précise qu’il rembourse régulièrement les retraits réalisés.

Toujours selon le mémoire en réponse, il résulte d’un autre entretien du 7 février 2022 avec les auditeurs que le requérant était informé de ces agissements depuis 2019.

5. Le 15 juin 2022, l’AIP finalise son rapport d’audit interne.

6. Le 16 juin 2022, il en communique les résultats au collège provincial. Il en fait de même au conseil d’administration de l’ASBL CIH le 20 juin 2022.

7. Toujours le 16 juin 2022, le collège provincial décide de remplacer J. B. par le directeur général provincial S. U., « en raison de l’empêchement du Responsable d’institution » et « dans le cadre d’une éventuelle procédure disciplinaire à l’encontre d’un agent de la DGSi ».

8. Le même jour encore, le responsable de l’institution faisant fonction convoque le requérant à une audition préalable à l’engagement d’éventuelles poursuites disciplinaires.

À la demande de son conseil, cette audition prévue initialement le 21 juin 2022 est reportée au 27 juin suivant.

9. Le 21 juin 2022, le conseil d'administration de l'ASBL notifie au requérant, avec effet immédiat, la rupture de son contrat de travail pour motif grave. La motivation de ce licenciement lui sera communiquée par un courrier recommandé du 24 juin 2022.

Le même jour, l'ASBL dénonce la convention de mise à disposition du requérant pour faute grave.

10. Le même jour encore, S. U. octroie à ce dernier une dispense de service « dans l'attente de la clarification des faits qui [lui] sont reprochés lors de l'audition du 27 juin 2022 et/ou de [lui] trouver une nouvelle affectation ».

11. Le 27 juin 2022, le requérant est entendu en présence de son conseil et d'une déléguée syndicale.

Le requérant dépose une note de défense. Un procès-verbal est rédigé à l'issue de cette audition et est soumis au requérant qui ne formule aucune observation.

12. Le 28 juin 2022, S. U. informe le requérant de son intention d'entamer des poursuites disciplinaires et de sa décision de le suspendre préventivement de ses fonctions en extrême urgence, en précisant que cette décision devra être confirmée par le collège provincial après son audition.

13. Le 4 juillet 2022, il lui adresse une proposition provisoire de sanction de démission d'office, pour les faits suivants :

- « 1) avoir omis de dénoncer au conseil d'administration de l'ASBL CIH, aux autorités provinciales et au parquet les retraits illicites réalisés par [J. B.], alors que [le requérant] en avait connaissance à tout le moins depuis 2019 ;
- 2) avoir couvert les agissements de [J. B.], en mettant en place, depuis 2021, un relevé extra-comptable des sommes dues et restant à rembourser à l'ASBL CIH ;
- 3) avoir accepté de ne plus prélever le précompte professionnel sur la rémunération de [J. B.] afin de lui permettre de disposer des liquidités pour rembourser les prélèvements réalisés ;
- 4) avoir accepté d'octroyer à [J. B.] deux avances de salaire en septembre 2020 et août 2021 pour un montant de 2.300,00 EUR sans autorisation du conseil d'administration de l'ASBL CIH ou, à tout le moins, avoir omis de dénoncer au conseil d'administration ces avances ;
- 5) de manière plus générale, avoir assuré une gestion comptable défaillante de l'ASBL CIH (voir le rapport d'audit), notamment :
 - en encodant les extraits et les paies dans un délai anormalement long ;

- en n’assurant pas que les dépenses réalisées par le biais de la MasterCard soient justifiées par des pièces ;
 - en omettant de réaliser l’inventaire des immobilisations selon les règles comptables en vigueur ;
 - en ne respectant pas le principe de l’annualité comptable, certains extraits de 2018 ayant été encodés en 2019 ;
 - *etc.*
- 6) avoir obtenu de la part de [J. B.] des avantages rémunératoires dont [le requérant] savait ou aurait dû savoir qu’il n’y avait pas droit, notamment une augmentation de rémunération et un véhicule de fonction ;
- 7) avoir transmis à l’AIP un avenant à son contrat de travail daté du 1^{er} septembre 2021 alors qu’il résulte de l’historique informatique du document que celui-ci a été créé le 9 février 2022 ».

14. Le 5 juillet 2022, le collège provincial confirme la décision de suspension préventive du 28 juin 2022, le requérant ne s’étant pas présenté à l’audition prévue le même jour mais ayant déposé une note de défense à cet effet.

15. Le 13 juillet 2022, il est convoqué à une audition devant la « commission des cinq fonctionnaires ».

À la demande des conseils du requérant, cette audition prévue initialement le 9 août 2022 est reportée au 14 septembre suivant.

Deux témoins sont également convoqués dans ce cadre, à savoir N. L., gestionnaire de prestations au sein de l’ASBL CIH, et W. M., assistant du réviseur de l’ASBL, qui a contrôlé les comptes de cette dernière sur place.

16. Le 18 juillet 2022, le parquet du procureur du Roi de Mons, division Mons, informe la partie adverse de l’ouverture d’une information pénale.

17. Le 14 septembre 2022, la commission des cinq fonctionnaires entend le requérant, en présence de ses conseils. Une note de défense est déposée.

Cette commission entend également S. U., de même que W. M., en qualité de témoin, N. L. ayant refusé de témoigner.

Ces auditions donnent lieu à la rédaction de procès-verbaux qui ne suscitent aucune observation de la part des intéressés.

18. Le 30 septembre 2022, la commission des cinq fonctionnaires formule une proposition définitive de sanction disciplinaire, aux termes de laquelle elle considère que plusieurs des manquements disciplinaires reprochés au requérant sont établis :

- « • [Il] a omis de dénoncer au conseil d'administration de l'ASBL CIH et/ou aux autorités provinciales l'utilisation illicite, par [J. B.], de la carte de crédit de l'ASBL CIH pour des retraits en liquide à des fins personnelles et des dépenses privées, alors qu'il en avait connaissance depuis 2019 ;
- Il a organisé, à l'insu du conseil d'administration et des autorités provinciales, le remboursement des montants prélevés illicitement par [J. B.], (manquement qui se confond, dans une certaine mesure, avec le précédent) ;
 - Il a assuré une gestion comptable défaillante de l'ASBL CIH, et ce :
 - En encodant les extraits et les paies dans un délai anormalement long ; et,
 - En n'assurant pas que les dépenses réalisées par le biais de la MasterCard soient justifiées par des pièces ;
 - Il a obtenu de la part de [J. B.] plusieurs avantages à charge de l'ASBL CIH, dont il savait ou aurait dû savoir qu'il n'y avait pas droit, notamment une augmentation de rémunération et un véhicule de fonction ».

La commission des cinq fonctionnaires considère que ces faits constituent des manquements graves et propose au collège provincial d'adopter à l'égard du requérant, à titre définitif, la sanction disciplinaire de démission d'office.

19. Le 25 octobre 2022, le collège provincial convoque le requérant à une nouvelle audition.

À la demande des conseils du requérant, cette audition prévue initialement le 17 novembre 2022 est reportée au 15 décembre suivant.

20. Le 15 décembre 2022, le requérant est entendu en présence de ses conseils. Il dépose une note de défense.

Un procès-verbal est rédigé à l'issue de cette audition et est soumis au requérant qui ne formule aucune observation.

21. Le 22 décembre 2022, le collège provincial décide, à l'unanimité et à bulletin secret, d'infliger au requérant la sanction disciplinaire de démission d'office.

Il s'agit de l'acte attaqué.

Cette décision lui est notifiée le lendemain.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Un premier moyen est pris de la violation des articles 52 et 58 du statut administratif applicable au personnel définitif et stagiaire de la partie adverse, des principes généraux de droit de sécurité juridique, du délai raisonnable et *patere legem quam ipse fecisti*.

Le requérant fait valoir que la partie adverse a entamé la procédure disciplinaire plus de six mois après la connaissance des faits reprochés, alors que l'article 58 du statut prévoit que : « Le responsable de l'institution ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date à laquelle il a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance ».

Il souligne que le responsable de l'institution était J. B. qui était parfaitement informé des faits, et ce depuis plus de six mois. Il indique les lui avoir dénoncés dans le courant de l'année 2020, ce qui n'est pas contesté par la partie adverse, et qu'il en avait dès lors parfaitement connaissance depuis lors. Il ajoute que le statut administratif ne permet pas de faire courir le délai de prescription à la date de prise de connaissance par un autre responsable lorsque celui en titre est susceptible d'avoir une responsabilité dans les faits reprochés à un agent.

Par ailleurs et à son estime, si J. B. ne peut être considéré comme le responsable de l'institution dans le cadre de la présente enquête disciplinaire, les faits n'en étaient pas moins connus de longue date par la partie adverse et ne pouvaient être ignorés. Il relève à cet égard que les opérations de déduction sur le salaire de J. B. ont été concertées avec les réviseurs de l'ASBL, particulièrement W. M. qui était le collaborateur de C. S., le réviseur en charge du contrôle des comptes de cette structure (ou commissaire aux comptes). Il souligne que ces deux personnes ont été informées de la situation dans le courant de l'année 2020, C. S. lui ayant d'ailleurs indiqué verbalement qu'elle enverrait un courriel à ce sujet à J. B. Il dit cependant ignorer s'il lui a bien été envoyé.

Il précise également que l'auditeur en charge des comptes était informé depuis le 15 novembre 2021 au moins de l'existence d'avances sur salaires déduites sur la rémunération de J. B., à la suite de ces paiements par carte de crédit. Or il est, selon lui, totalement improbable que l'auditeur n'ait pas signalé ces faits, s'ils

étaient considérés comme graves, dès ce moment, aux autorités provinciales. Il observe que les rapports annuels du commissaire aux comptes sont transmis chaque année au conseil d'administration et que si ce commissaire n'a pas considéré les faits comme graves et ne les a pas rapportés auprès du conseil d'administration, cette occurrence ne peut avoir pour conséquence de prolonger indéfiniment le délai de prescription de l'action disciplinaire. Il tient à rappeler que cette prescription de l'action disciplinaire a pour objectif de garantir la sécurité juridique, pas de permettre à l'autorité administrative de se réserver le droit de choisir l'entame du délai.

Il en conclut que les faits sont prescrits conformément à l'article 58, précité, du statut, ce qui implique aussi la méconnaissance de l'article 52 de celui-ci, en ce qu'il impose que l'audition se déroule dès que le responsable de l'institution a connaissance des faits répréhensibles, et non le 16 juin 2022 comme en l'espèce.

Il considère que les principes de sécurité juridique et de délai raisonnable sont également violés en ce qu'il a été poursuivi au-delà du délai de prescription prévu par le statut et au-delà d'un délai raisonnable.

Il estime enfin qu'en l'absence de toute disposition en ce sens dans le statut, la partie adverse ne pouvait désigner un responsable de l'institution faisant fonction, afin de faire renaître un délai de prescription expiré. Il en déduit que la désignation du directeur général en cette qualité méconnaît le statut provincial qui ne le prévoit pas, comme le principe général *patere legem quam ipse fecisti*. À ses yeux, cette désignation est d'ailleurs d'une régularité douteuse dès lors que, comme il entend le démontrer dans le cadre du deuxième moyen, le responsable faisant fonction ainsi désigné avait intérêt à le poursuivre en vue de dissimuler sa propre responsabilité dans un des manquements disciplinaires.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Il réplique que le délai de prescription court à partir du moment où le responsable de l'institution est au courant des faits et que, même en admettant que la connaissance des faits par J. B. ne pouvait faire courir le délai de prescription, le responsable faisant fonction de cette même institution, soit le directeur général S. U., qui a remplacé ce dernier était informé de ces faits ou d'une partie d'entre eux, plus de six mois avant l'entame de la procédure disciplinaire, puisqu'il a validé une avance sur salaire au bénéfice de J. B. en août 2021, laquelle constitue l'un des griefs qui lui a été reproché.

Il souligne qu'en effet ce directeur général agissait, *de facto*, en qualité de trésorier de l'ASBL CIH et que l'exercice de cette fonction par cette personne est confirmé par la circonstance qu'il a toujours transmis les demandes de validation des paiements réalisés pour le compte de l'ASBL CIH à la secrétaire de celui-ci. Il rappelle, par ailleurs, qu'il n'était lui-même pas compétent pour effectuer des paiements et que ceux réalisés pour le compte de l'ASBL CIH s'opéraient sous la double signature de l'administrateur délégué et du trésorier, ce que d'après lui la partie adverse ne conteste pas.

Il en déduit que le responsable de l'institution faisant fonction était au courant des faits poursuivis (ou à tout le moins d'une partie de ceux-ci), avant le délai de six mois précédant l'ouverture du dossier disciplinaire et que le moyen est fondé.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant conteste l'analyse du dernier mémoire de la partie adverse, en faisant valoir que le principe de continuité du service public ne permet pas de déroger au statut lorsque, comme en l'espèce, le responsable de l'institution est empêché d'entamer la procédure disciplinaire. Il entend rappeler que « la suppléance du détenteur d'une compétence (qui constitue une application du principe de continuité du service public) doit être expressément prévue par une norme pour trouver à s'appliquer », en citant un arrêt n° 193.616 du 28 mai 2009 qui va, selon lui, en ce sens, tout en faisant observer qu'aucune disposition statutaire ne prévoit un tel remplacement.

Il ajoute qu'à supposer que cette suppléance ait été permise en l'espèce, ce qu'il conteste, il appartient au suppléant de se limiter à poser les actes qui permettent d'assurer la continuité de l'action de l'administration. Il en déduit que « le fait que [S. U.] n'ait eu connaissance des faits qu'au moment où il a été désigné en tant que responsable de l'institution est dénué de pertinence puisque son rôle était limité à celui d'entamer la procédure disciplinaire à propos de ces mêmes faits qui étaient déjà connus de l'institution et, partant, prescrits ». Il se réfère, à cet égard, aux propos de l'auditeur rapporteur selon qui « la connaissance des faits doit exister non dans le chef d'une personne déterminée mais dans celui du titulaire d'une fonction déterminée » et « [J. B.], précédemment titulaire, avait eu connaissance des faits [...] mais n'avait pas réagi et avait laissé se prescrire l'action disciplinaire » de sorte qu'« au moment [...] où le directeur général [S. U.] a repris la fonction, celle-ci ne comportait plus statutairement le pouvoir d'entamer une procédure disciplinaire à charge du requérant en raison de faits alors prescrits ».

Il relève, par ailleurs, que la partie adverse ne peut être suivie concernant les raisons qu'elle invoque pour justifier l'empêchement de J. B. Il souligne, sur le fait de ne pas s'incriminer soi-même, que ce dernier n'était pas impliqué pour deux des quatre griefs disciplinaires. Quant à l'atteinte au principe général d'impartialité, si ce responsable d'institution avait effectivement entamé cette procédure, il reprend les propos de l'auditeur rapporteur pour qui cette question « est dépourvue de portée dès lors que précisément aucune action n'a été entreprise par celui-ci et que ce vice n'aurait pu avoir pour conséquence que l'irrégularité de la procédure disciplinaire ainsi entamée, et certainement pas la possibilité d'agir à sa place en dehors du délai statutaire ». Il relève également que J. B. n'était pas la personne poursuivie disciplinairement, si bien qu'en sa qualité de responsable de l'institution, il ne se trouvait pas empêché d'engager la procédure disciplinaire à son encontre et son intervention ne pouvait donner lieu à aucune violation du principe d'impartialité.

Enfin, il conteste l'affirmation de la partie adverse qui dit ne pas avoir « fait revivre artificiellement un délai de prescription en désignant un nouveau responsable d'institution pour la procédure » car, à ses yeux et comme l'indique l'auditeur rapporteur, « la connaissance des faits doit exister non dans le chef d'une personne déterminée mais bien dans celui du titulaire d'une fonction déterminée ». Il en déduit que la connaissance des faits par J. B. a eu pour effet de faire courir le seul délai de prescription de l'action disciplinaire admissible, si bien que la prescription était acquise lorsque S. U. a entamé la procédure disciplinaire.

IV.2. Appréciation

Les articles 52, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, et 58, alinéa 1^{er}, du statut applicable au personnel définitif et stagiaire de la partie adverse prévoient entre autres ce qui suit :

- « Le responsable de l'institution peut entamer une action disciplinaire à l'encontre de tout agent dépendant de son institution.
Dès qu'il a connaissance de faits répréhensibles, le responsable de l'institution entend l'agent concerné afin d'établir, dans les plus brefs délais, les faits qui lui sont reprochés. [...] »
- « Le responsable de l'institution ne peut plus tenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date à laquelle il a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance ».

Il en résulte que le responsable de l'institution dispose d'un délai de six mois à partir de la connaissance des faits pour entamer une procédure disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents. À défaut, l'action disciplinaire est prescrite.

En l'espèce, J. B. était le responsable de l'institution au moment des faits reprochés au requérant. Il était, toutefois, personnellement impliqué dans ces faits, de sorte que, sans devoir s'interroger sur l'existence d'une fraude ou d'une forme de complicité dans cette affaire, il ne pouvait être attendu de sa part qu'il les dénonce sans s'incriminer lui-même ou témoigner d'un parti-pris à l'égard du requérant, incompatible avec le principe général d'impartialité. Il ne pouvait même pas se limiter à aviser l'autorité disciplinaire compétente de certains de ces faits au motif qu'ils étaient en apparence étrangers à ses propres intérêts, sans encourir le « risque » que ses propres agissements soient découverts. Dans de telles circonstances, il n'était pas concevable que J. B. assume les missions inscrites aux articles 52 et suivants du statut, dont celles d'entamer la procédure disciplinaire à l'encontre du requérant dans les six mois de la prise de connaissance des faits litigieux, de l'auditionner et de rédiger le rapport préliminaire requis par la procédure.

En application du principe général de droit de la continuité du service public, la partie adverse a, dès lors, décidé à juste titre de remplacer temporairement J. B. par un responsable de l'institution faisant fonction, en la personne de S. U., et de laisser à ce dernier le pouvoir d'entamer la procédure disciplinaire à l'encontre du requérant, sans être lié par l'écoulement du délai de prescription échu sous l'ère de son prédécesseur, ce qui aurait été dénué de tout intérêt. Il ne s'agissait pas de prolonger artificiellement ce délai mais de neutraliser les effets de l'inaction coupable de ce responsable de l'institution en titre sur la mise en œuvre du mécanisme de prescription. À cet égard, le requérant ne peut pas davantage se prévaloir du principe général de la sécurité juridique liée à cette prescription, dans la mesure où il savait ou devait savoir qu'en tant que ce mécanisme dépendait de la connaissance des faits litigieux par le seul responsable de l'institution, soit J. B., il ne pouvait s'appliquer régulièrement.

Par ailleurs, la circonstance que le statut applicable ne prévoit pas de disposition particulière pour parer à une telle éventualité, ne peut faire obstacle à cette désignation temporaire de S. U. comme responsable de l'institution faisant fonction. Elle apparaît comme une mesure d'ordre intérieur ayant pour objet d'organiser le fonctionnement du service et d'en assurer la continuité, sans aller au-delà de ce qui était nécessaire à cet effet. Il ressort, en effet, de la pièce n° 9 du dossier administratif que la délibération du collège provincial du 16 juin 2022 est de portée limitée, puisqu'elle a été adoptée « en raison de l'empêchement du Responsable d'institution » et « dans le cadre d'une éventuelle procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent de la DGSI ». Une telle mesure ne peut, par ailleurs et contrairement à ce que soutient le requérant, être confondue avec un régime de suppléance qu'un cadre normatif doit en principe instaurer. Dans le cas

présent, le principe général de droit de continuité du service public tend à compléter un dispositif normatif lacunaire, en ce qu'il ne prévoit pas des règles spécifiques aménageant les cas d'empêchement ou d'absence, et ce afin de justifier qu'il soit fait temporairement appel à un remplaçant. Partant, le requérant ne démontre pas que le principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti* aurait été méconnu.

Enfin, le requérant n'établit pas que S. U., en sa qualité de responsable de l'institution faisant fonction, était informé depuis plus de six mois de tout ou partie des faits qui lui ont été reprochés disciplinairement. Il se fonde, à cet égard, sur un problème d'avance sur salaire accordée à J. B., lequel n'a toutefois et en tout état de cause pas été retenu à sa charge aux termes de l'acte attaqué.

De même, il importe peu que les réviseurs de l'ASBL CIH, soit C. S. et son collaborateur W. M., aient eu connaissance de faits litigieux dans le courant de l'année 2020, dès lors que le requérant ne démontre en toute hypothèse pas que cette éventuelle connaissance aurait été partagée avec l'autorité disciplinaire compétente. Il est, en effet, de jurisprudence constante que le délai de prescription de l'action disciplinaire ne commence pas à courir dès le moment où n'importe quel collègue ou supérieur direct de l'agent constate les faits mais, seulement, lorsqu'un tel constat est établi dans le chef de l'autorité compétente pour initier la procédure disciplinaire.

Pour le surplus, le requérant n'expose pas en quoi le principe général du délai raisonnable aurait été méconnu. Le moyen pris de sa violation est donc irrecevable.

Le premier moyen est rejeté.

Il y a donc lieu de rouvrir les débats afin de permettre au membre de l'auditorat, désigné par l'Auditeur général adjoint, d'examiner les autres moyens.

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Article 2.

Le membre de l'auditorat désigné par l'Auditeur général adjoint est chargé de poursuivre l'instruction de la cause.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 4 avril 2024, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux