

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 261.246 du 30 octobre 2024

A. 233.032/VIII-11.624

En cause : **O. L.,**
ayant élu domicile chez
M^e Vincent DE WOLF, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 12 février 2021, la partie requérante demande l'annulation de :

- « - la décision du conseil d'appel de HR RAIL, du 30 novembre 2020, [lui] infligeant [...] la sanction disciplinaire de la suspension de fonctions disciplinaire d'un mois avec menace de révocation du 18 janvier 2021 au 17 février 2021 ;
- pour autant que de besoin, la décision initiale de HR RAIL, du 6 février 2020, [lui] infligeant [...] la sanction disciplinaire de la suspension de fonctions disciplinaire d'un mois avec menace de révocation ».

II. Procédure

Un arrêt n° 259.997 du 4 juin 2024 (ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.259.997) a rouvert les débats, chargé le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général adjoint de poursuivre l'instruction de l'affaire, et réservé les dépens. Il a jugé que le recours était irrecevable en son second objet et que le premier moyen n'était pas fondé. Il a été notifié aux parties.

Le dossier administratif a été déposé.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 13 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 24 septembre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 25 octobre 2024.

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

M^e Catherine Cools, *loco* M^e Vincent De Wolf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Laurent Generet, *loco* M^{es} Chris Van Olmen et Vincent Vuylsteke, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

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

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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 259.997, précité.

IV. Second moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le second moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe de proportionnalité, du principe de minutie, du principe de précaution, du principe de motivation formelle, du principe de légitime confiance, du principe de sécurité juridique, du principe du raisonnable et du principe général de bonne administration.

Le requérant soutient que la partie adverse a manifestement commis une erreur d'appréciation en décidant que sa situation médicale, au moment des faits, ne pouvait être prise en considération. Il invoque à ce titre le témoignage de M. S., témoin le plus direct de l'incident. Il expose avoir été victime d'un accident de travail durant lequel il s'est doublement luxé les épaules, que le tribunal du travail francophone de Bruxelles lui a reconnu 5 % d'incapacité, qu'il gardera très probablement ces séquelles à vie et qu'il en souffre énormément. Il affirme que c'est par prudence et par souci de protection de son épaule qu'il a giflé, la première fois, sa collègue. Il prétend que son sentiment de colère était d'autant plus compréhensible que son accident de travail était connu de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques. Il soutient que sa collègue était consciente de ses graves problèmes d'épaules et savait donc qu'elle risquerait d'aggraver ses douleurs. Il ajoute qu'elle rencontre régulièrement des problèmes relationnels avec plusieurs de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques et que, selon l'un d'entre eux, elle arrive à faire sortir le pire d'une personne. Il affirme que c'est ce qui s'est passé. Il conclut « conteste[r] les faits tels que relatés dans l'acte attaqué ».

Il soutient, par ailleurs, que le choix de la sanction n'est pas motivé par rapport aux autres sanctions disciplinaires existantes. Il expose n'avoir jamais été sanctionné ni condamné et que cette sanction est donc particulièrement sévère dans la mesure où elle se trouve à la 5^e position sur une échelle de 7 et se voit alourdie par la menace de révocation dont elle est assortie.

Il juge, enfin, la mesure disciplinaire qui lui est infligée manifestement disproportionnée au regard des faits qui lui sont reprochés et du contexte dans lequel ils sont survenus. Il observe que l'acte attaqué ne comporte pas de motivation spécifique qui la justifie et lui permette de comprendre cette disproportion et cette sévérité. Il relève à cet égard que la partie adverse justifie son choix comme suit :

« Attendu que ni la défense du précité, ni aucune pièce du dossier ne font ressortir d'éléments pouvant constituer valablement des circonstances atténuantes de nature à permettre au Conseil d'appel d'envisager une sanction moins lourde »

Il admet que ses gestes doivent être sanctionnés mais considère qu'ils doivent être replacés dans leur contexte, à savoir une relation très compliquée avec sa collègue et de fortes douleurs aux épaules, connues de celle-ci. Il expose que la première gifle est partie sous le coup de la colère dans un mouvement de protection afin de dégager son épaule endommagée et que ses deux autres gestes n'ont été commis qu'en réaction de ceux complètement déplacés de sa collègue et ont été réalisés dans un contexte de colère et de douleur. Il affirme ne pas être quelqu'un de violent et répète n'avoir jamais été sanctionné ni condamné de sorte que cet incident est le premier. Il fait valoir qu'en droit pénal, les causes d'excuses atténuantes ne

suppriment pas l'illicéité de l'acte mais réduisent la peine applicable. Il estime que la partie adverse devait tenir compte du contexte particulier de la situation afin de lui infliger une sanction moins lourde. Il conclut qu'elle a commis une erreur manifeste d'appréciation et a violé le principe de proportionnalité.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Il réplique avoir invoqué, dans sa requête, une erreur manifeste d'appréciation dans le chef de l'autorité, la violation du principe de proportionnalité et avoir critiqué la motivation de l'acte attaqué.

Il fait valoir que la partie adverse a éludé dans son appréciation la question de l'imputabilité des faits et de l'élément moral qui avait pourtant été largement abordée devant le conseil d'appel. Il affirme n'avoir eu aucune volonté de nuire à la partie adverse ou à sa collègue et répète qu'il s'agit d'un incident isolé avec une collègue et qu'il convient de tenir compte du contexte relationnel important. Il expose avoir toujours soutenu qu'il a agi par réflexe alors que C. H., sa collègue, appuyait volontairement sur son épaule pour lui faire mal, connaissant ses antécédents médicaux et son incapacité permanente puisqu'elle l'avait déjà fait précédemment, et regretté son geste. Il en déduit avoir toujours contesté l'imputabilité de la faute alléguée et indiqué qu'elle était dénuée de tout élément moral. Il ajoute que sa collègue qui est à l'origine de l'incident et qui lui a infligé une grande douleur n'a pas été sanctionnée. Partant, il est d'avis que la partie adverse n'a manifestement pas agi comme une administration prudente, raisonnable et diligente placée dans les mêmes circonstances en ne tenant compte que de la matérialité des faits et non de leur imputabilité. Il relève encore que la gifle n'est pas partie de son bras défaillant qui était sous l'emprise de sa collègue de sorte que c'est bien pour faire cesser la douleur et non l'accroître qu'il a agi. De même, il conteste s'être assis sur les pieds de sa collègue. Enfin, il indique que « le témoignage de [M. S.] permet de [mettre] en lumière que ce n'est que bien après [qu'il] se soit plaint d'avoir mal que la gifle est partie ».

Il expose par ailleurs ne pas comprendre, à la lecture de l'acte attaqué, pourquoi la partie adverse a choisi de recourir à la suspension de fonctions disciplinaire pour un mois dès lors qu'elle n'a eu égard à aucune autre mesure pour justifier son choix et s'est contentée d'indiquer que « la suspension de fonctions disciplinaire d'un mois avec menace de révocation est en proportion avec la gravité des faits commis ». Il ajoute que l'acte attaqué n'indique pas pourquoi il doit être sanctionné au contraire de sa collègue ni pourquoi la partie adverse ne peut avoir égard aux circonstances atténuantes qu'il a invoquées pour envisager une sanction moins lourde ou qu'elle estime devoir infliger une mesure plus importante que la

première proposition de sanction formulée le 8 août 2019. Il fait valoir que le Fascicule 550 permettait en effet à l'autorité d'infliger une suspension d'un nombre de semaines moins important et quatre mesures moins sévères. Il conclut que l'acte attaqué est insuffisamment et inadéquatement motivé.

Il réitère enfin que la partie adverse a considéré à tort qu'aucune pièce du dossier ne permettrait de faire ressortir des circonstances atténuantes de nature à envisager une sanction moins lourde. Il maintient qu'elle n'a pas tenu compte des circonstances invoquées, à savoir l'absence de sanction disciplinaire antérieure, le fait qu'il souffre d'une incapacité permanente en raison de son épaule, que sa collègue a volontairement fait pression sur celle-ci en vue de lui faire mal et que ce n'est qu'après lui avoir demandé d'arrêter de lui faire mal qu'il a réagi sous la pression d'une douleur importante, le témoignage de M. S. qui démontre qu'il a agi en réaction à une douleur, le témoignage de D. C. qui confirme qu'il y a forcément eu un contact de la part de sa collègue, le fait que son médecin généraliste a confirmé que le geste de sa collègue a entraîné des conséquences sur son épaule, que plusieurs témoignages mettent en évidence les problèmes relationnels que sa collègue rencontre avec nombre de ses collègues et le rapport du *Compliance & Investigation Office* qui a mis en évidence que la prise en charge de l'incident n'a pas été réalisée de manière optimale par le responsable au moment de l'incident. Il en déduit que c'est manifestement à tort que la partie adverse a estimé qu'il n'existerait aucune circonstance de nature à lui permettre d'envisager une sanction disciplinaire moins lourde, laquelle est dès lors à ses yeux disproportionnée.

IV.1.3. Le second dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant réitère que, de manière manifeste, la partie adverse n'a pas pris en compte l'absence d'antécédent disciplinaire dans son chef, alors qu'elle lui inflige une sanction qui est à ses yeux sévère et disproportionnée. Il cite à ce titre un extrait de sa note de défense et rappelle que le rapport du *Compliance & Investigation Office* du 20 novembre 2019 précise que C. H. a participé à la tenue de propos dégradants à son égard, qu'« elle lui a volontairement touché le bras », qu'il n'a par ailleurs lui-même aucun antécédent et que cette personne aurait déjà rencontré de nombreux conflits avec d'autres agents, dont elle se dit la victime.

IV.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, et alinéa 2, 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 », c'est-à-dire « l'indication de la règle de droit dont la violation est invoquée et de la

manière dont elle aurait été concrètement enfreinte ». Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen, au sens de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, précité, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui implique que le moyen expose non seulement la règle de droit dont la violation est invoquée mais aussi, de façon claire et sans ambiguïté, la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte. L'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine. À défaut, la requête est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à celle-ci en vue d'en pallier les carences.. Une partie requérante n'est pas davantage recevable à se contenter de renvoyer à des arguments invoqués dans d'autres recours sans les expliciter dans la requête elle-même.

En l'espèce, le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation des principes de minutie, de précaution et de légitime confiance. Le requérant n'expose en effet pas la manière dont ces principes auraient été concrètement méconnus.

En revanche, le moyen est recevable en ce qu'il est pris de la violation du principe de proportionnalité. De même, s'il n'est pas expressément pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', le requérant n'en vise pas moins la « violation du principe de motivation formelle » et expose à suffisance de droit en quoi, à ses yeux, le choix de la sanction disciplinaire attaquée « n'est pas motivé ».

La loi du 29 juillet 1991, précitée, impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre.

Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles.

L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. L'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, également et en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées.

Le principe général de proportionnalité requiert, par ailleurs, 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.

Enfin, il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de l'autorité lorsqu'elle exerce un pouvoir d'appréciation discrétionnaire. Il ne pourrait sanctionner qu'une erreur manifeste d'appréciation, à savoir une erreur qu'aucune autre autorité administrative normalement prudente et diligente, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait commise.

En l'espèce, l'acte attaqué est motivé comme suit :

« Vu la décision du supérieur hiérarchique du chef immédiat du 28 février 2020 infligeant la suspension de fonctions disciplinaire d'un mois avec menace de révocation à l'appelant pour les motifs suivants :

“Acte d'indiscipline :

Le lundi 05 août 2019, dans un train de service entre la gare et l'atelier de Schaerbeek, avoir agressé physiquement votre collègue [C. H.] et lui avoir porté plusieurs coups au visage.

Ce comportement violent est inacceptable et constitue une infraction au sens des dispositions de l'art. 3 du Chap. VII du Statut du personnel, ainsi qu'aux dispositions du point 2. C) du Code de conduite de la SNCB.

En vertu de dispositions du paragraphe 25 du RGPS Fascicule 550, les actes d'indisciplines sont sanctionnés d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation compte tenu des circonstances propres au cas visé”.

Vu le dossier d'appel et notamment les pièces de la défense ;

Vu les Chap. VII et XIV du Statut du personnel ;

Vu le règlement disciplinaire RGPS Fascicule 550 ;

Après en avoir délibéré et avoir procédé au vote secret ;

Attendu que les faits, tels que repris sur le formulaire P1255B sont établis et ne sont d'ailleurs pas contestés par l'appelant, qui a notamment déclaré au sujet de l'altercation avec sa collègue féminine lors de son audition en date du 17 septembre 2019 par *Compliance & Investigation Office* : “À ce moment, je lui ai mis une claque par reflexe. Elle s'est mise debout et m'a mis une claque, mes lunettes sont tombées par terre. Je lui ai dit de les ramasser sinon elle allait en recevoir une autre. Je les ai ramassées et je suis reparti sur elle pour lui mettre une deuxième claque, elle m'en a remis une et mes lunettes sont de nouveau tombées au sol. Après les avoir ramassées, j'ai encore mis une claque à [C. H.] ... dans sa figure, sur la joue, à trois reprises.” ; que par conséquent, la matérialité des faits est établie ;

Attendu que la décision initiale est conforme aux dispositions du Règlement disciplinaire RGPS Fascicule 550 et qu'elle est proportionnée aux faits reprochés compte tenu du fait que l'appelant a fait preuve, d'un comportement fautif, totalement inadmissible qu'il convient de sanctionner gravement ;

Attendu que ni la situation médicale de l'appelant au moment des faits, ni aucun autre motif d'ailleurs ne puisse justifier valablement un tel comportement violent de la part du précité à l'égard de sa collègue féminine ;

Attendu que même à considérer qu'il a été provoqué par sa collègue, l'appelant était tenu de ne pas réagir par la violence en échangeant des gifles avec cette dernière ;

[...]

Attendu que ni la défense du précité, ni aucune pièce du dossier ne font ressortir d'éléments pouvant constituer valablement des circonstances atténuantes de nature à permettre au Conseil d'appel d'envisager une sanction moins lourde ;

Attendu que la suspension de fonctions disciplinaire d'un mois avec menace de révocation est en proportion avec la gravité des faits commis ;

Vu l'art. 3 du chapitre VII du Statut du Personnel ;

Vu les art. 10 et 11 du chapitre XIV du Statut du Personnel ;

Vu les paragraphes 12, 14, 15, 16 et 25 du RGPS Fascicule 550 (Règlement disciplinaire) ;

Vu le point 2. c) du Code de Conduite de la SNCB ;

Par ces motifs,

le Conseil d'appel se rallie à la décision initiale des Chemins de fer belges du 28 février 2020 et décide, par 6 voix contre 5, d'infliger à l'intéressé la suspension de fonctions disciplinaire d'un mois avec menace de révocation ».

Il résulte de cette motivation que la partie adverse a entendu sanctionner le « comportement violent de la part du [requérant] à l'égard de sa collègue féminine » par la suspension disciplinaire d'un mois avec menace de révocation.

Contrairement à ce que soutient ce dernier, la partie adverse a expressément eu égard à sa situation médicale au moment des faits. De même, elle a tenu compte de l'attitude de sa collègue, C. H., à son égard, ce qui ne l'a pas empêchée de considérer que le requérant « était tenu de ne pas réagir par la violence en échangeant des gifles avec cette dernière », et ce « même à considérer qu'il a été provoqué par sa collègue ». La partie adverse a ainsi eu égard aux éléments du contexte allégués.

Partant, sur ces différents points, la motivation formelle de l'acte attaqué est suffisante et adéquate. Elle permet au requérant de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger de celle-ci qu'elle motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées, ni qu'elle donne les motifs de ses motifs.

Il est également de jurisprudence constante et unanime que l'adage *nullum crimen sine lege* n'est, contrairement au droit pénal, pas applicable en droit disciplinaire et que le régime disciplinaire ne requiert pas la démonstration préalable d'un élément moral dans le chef de l'agent compte tenu de l'impossibilité de déterminer à l'avance les comportements qui, dans le cadre du pouvoir d'appréciation souverain de l'autorité, peuvent entraîner des poursuites disciplinaires, et qui peuvent concerner tant la façon de faire ou de ne pas faire quelque chose, c'est-à-dire tant une omission que la commission d'un acte.

Le requérant ne peut, par ailleurs, pas chercher à substituer son appréciation à celle de la partie adverse, en faisant valoir qu'elle aurait dû tenir compte des éléments de contexte précités et ainsi opter pour une peine moins « sévère » que celle qui lui a été infligée. Le requérant ne démontre en effet pas qu'en procédant de la sorte, cette autorité aurait commis une erreur manifeste

d'appréciation et, partant, adopté une sanction disciplinaire disproportionnée. Elle a eu égard à la « gravité des faits commis » et, comme elle le relève dans ses écrits de procédure, elle a fait preuve de mesure en limitant la sanction de suspension disciplinaire à une durée d'un mois, alors qu'elle aurait pu l'étendre à six mois. Le fait d'assortir ladite sanction d'une menace de révocation ne modifie pas ce constat.

Enfin, l'argument du requérant selon lequel il « n'a jamais été sanctionné et encore moins condamné pour quelques faits que ce soit » a bien été pris en considération dans la décision attaquée. Cet argument n'est donc pas davantage de nature à remettre en cause l'analyse qui précède.

En effet, la partie adverse relève à juste titre, à cet égard, qu'il importe de resituer l'argument en cause à sa juste place dans la note de défense du requérant (dossier administratif, pièce n° 9, pp. 15 et 16). Celui-ci l'invoquait après avoir préconisé de tenir compte du « contexte relationnel, d'une part, très compliqué entre [C. H.] et [lui] et le fait [qu'il] souffre d'épaulalgies importantes », ce qu'il a ensuite explicité par ces termes :

« [S'il] reconnaît avoir mal agi, il aimerait toutefois préciser que la première gifflée est partie sous le coup de colère dans un mouvement de protection afin de dégager son épaule. Quant aux deux autres gestes, [il] ne faisait que réagir aux actes eux-mêmes complètement déplacés de [C. H.] et réagissait dans un mélange de colère et de douleur.

[R. A.] a bien rédigé que [C. H.] arrive à faire sortir le pire d'une personne.

C'est exactement ce qui s'est passé ce jour-là. [Le requérant] n'est pas quelqu'un de violent. Il ne ressort en effet nulle part du volumineux dossier disciplinaire [du requérant] qu'il serait quelqu'un de violent.

[Le requérant] n'a jamais été sanctionné et encore moins condamné pour quelques faits que ce soit.

Un tel incident est donc une première pour [le requérant] ».

Par cet argument, le requérant a ainsi cherché à appuyer son propos d'après lequel il convenait de tenir compte du contexte relationnel et médical ambiant. La partie adverse y a donc adéquatement répondu, compte tenu des éléments relevés ci-avant.

Le requérant ne conteste, au demeurant, pas ce qui figure dans le rapport qui a été transmis à l'auteur de la décision attaquée, à savoir que :

« Ce n'est pas la première fois qu'il [lui] est reproché [...] un comportement violent et inacceptable à l'égard de [C. H.]. En effet, les deux collègues ont été déjà au centre de nombreux conflits qui ont notamment mené [C. H.] à déposer

plainte en 2018 contre les agissements [du requérant] car selon les accusations de la plaignante, celui-ci tirait, à titre d'exemple, fréquemment les cheveux dans la rame de service ».

Il ressort, en outre, du rapport établi par le bureau B.11 *Compliance & Investigation Office* (p. 12) et de ses annexes (voir l'interview du requérant, réponses aux questions n° 14 et 15) que le requérant reconnaît expressément et à plusieurs reprises les faits reprochés ci-avant. En conséquence, la partie adverse pouvait estimer d'autant plus que l'argument en cause manquait de pertinence et n'était pas de nature à modifier son appréciation.

Le second moyen n'est pas fondé.

V. Indemnité de procédure

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

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles le 30 octobre 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