

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 262.068 du 22 janvier 2025

A. 239.088/VIII-12.248

En cause : **L. D.,**
ayant élu domicile chez
M^e Jean-François NEVEN,
rue Lesbroussart 89
1050 Bruxelles,

contre :

le Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre
(en abrégé : CHU Saint-Pierre),
ayant élu domicile chez
M^{es} Pierre SLEGERS et
Jennifer DUVAL, avocats,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 12 mai 2023, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du 14 mars 2023 de P. L., directeur général du Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre [lui] infligeant [...] la sanction disciplinaire de l'avertissement ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Claudine Mertes, 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 18 décembre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 janvier 2025 et les parties ont été informées que l'affaire sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Jean-François Neven, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Jennifer Duval, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue 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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 262.067, prononcé ce jour.

IV. Demande d'écartement de pièces

IV.1. Thèse de la partie adverse

Par un courrier du 13 février 2024 déposé sur la plateforme électronique, la partie adverse demande l'écartement, d'une part, des pièces déposées en annexe 4 du mémoire en réplique et, d'autre part, du mémoire en réplique dans la mesure où celui-ci contient des extraits entiers des pièces concernées. La partie adverse justifie cette demande comme suit :

« [...] nous avons déposé un mémoire en réponse accompagné d'un dossier administratif. Le dossier administratif contenait plusieurs pièces dont des échanges de courriers entre [la requérante] et le directeur général du CHU Saint-Pierre ou [T. L.], la supérieure hiérarchique de [la requérante].

Il s'agit des pièces n° 6, 9, 14, 15, 16, 22, 23 et 24 du dossier administratif.

Nous avons procédé au dépôt de ces pièces sur le site du Conseil d'État et nous les avons également communiquées à Maître Philippe Levert, anciennement conseil de [la requérante] (partie requérante dans la procédure), par un courriel daté du 21 août 2023 via un lien *WeTransfer*.

Par un courrier du 26 octobre 2023, Maître Philippe Levert a indiqué [au] Conseil [d'État] qu'il n'intervenait plus comme conseil de [la requérante] dans cette affaire. Deux jours plus tard, le 28 octobre 2023, [celle-ci] a communiqué son mémoire en réplique ainsi que ses annexes [au] Conseil [d'État].

Lors de l'examen attentif du mémoire en réplique, nous avons constaté que [la requérante] a produit, dans son mémoire en réplique et à l'appui de celui-ci des extraits entiers de pièces confidentielles, couvertes par le secret entre un avocat et son client. [Elle] explique avoir récupéré ces échanges entre le directeur général, [T. L.] et les conseils du CHU Saint-Pierre au départ des pièces n° 6, 9, 14, 15, 16, 22, 23 et 24 du dossier administratif précitées. Elle expose que la méthode en est décrite en annexe 3 de son mémoire.

[Elle] expose de manière univoque qu'elle a pris connaissance d'échanges de courriels auxquels elle était étrangère et qui ne lui étaient pas destinés. Elle expose que cette prise de connaissance est volontaire et expose produire, ce faisant des pièces entières. Il ressort encore de son mémoire en réplique qu'[elle] a pris connaissance du fait que ces échanges étaient des échanges entre un avocat et son client et qu'elle a décidé de les rendre publics dans le débat devant [le] Conseil [d'État].

[Elle] se fonde sur ces échanges pour appuyer son argumentation.

Dans l'exposé des faits du mémoire en réplique qu'elle a déposé, elle relate ce qu'il suit :

“ La requérante n'a pu que constater que le CHU produisait volontairement des pièces incomplètes. Elle a pu cependant prendre connaissance des pièces dans leur entièreté, selon le mode d'emploi repris en annexe 3. Ces pièces sont produites en annexe 4”.

Cet extrait démontre que, premièrement, [la requérante] a volontairement cherché à prendre connaissance de courriers auxquels elle est étrangère et qui ne lui étaient pas destinés dans le but [...], deuxièmement, d'en analyser le contenu alors qu'elle ne pouvait plus ignorer que ces courriers ne lui étaient pas destinés et étaient couverts par le secret (professionnel) des communications entre client et avocat et avec l'intention, troisièmement, de les rendre publics en les invoquant dans le cadre de la procédure initiée devant [le] Conseil [d'État].

Nous ne pouvons souscrire à l'affirmation de [la requérante] selon laquelle il s'agirait uniquement de présenter [au] Conseil [d'État] des pièces complètes. Les pièces ajoutées sont des courriels distincts, qui consistent exclusivement en des courriels entre notre client et nous-même. Indépendamment de la teneur de ces courriers et de l'enseignement que [la requérante] voudrait en tirer, nous ne pouvons accepter que des pièces que nous avons déposées soient ainsi manipulées et, plus encore, que des courriers entre client et avocat soient produits par une partie tierce.

[...] ».

IV.2. Appréciation

La question de savoir si, en produisant certains documents dans une procédure qui l'oppose à la partie adverse dont elle est l'employée et qui a nécessairement eu connaissance de ces documents, la requérante a commis une violation de la confidentialité des communications entre client et avocat relève de l'application des règles de déontologie et échappe à la compétence du Conseil

d'État. En outre, il n'apparaît pas que la production de ces documents serait manifestement irrégulière et la partie adverse ne réitère pas sa demande dans son dernier mémoire nonobstant la réponse de l'auditeur rapporteur quant à ce.

Partant, il n'y a pas lieu d'écarter ces pièces des débats.

V. Recevabilité

V.1. Thèse de la partie adverse

Dans son dernier mémoire, la partie adverse fait valoir que, depuis le 1^{er} juillet 2024, la requérante est démise d'office de ses services, qu'elle n'est dès lors plus agent statutaire et qu'elle ne retirerait par conséquent aucun avantage de l'annulation de l'acte attaqué puisqu'elle n'aurait pas la possibilité de modifier utilement et positivement sa situation.

V.2. Appréciation

L'exécution de la démission d'office de la requérante ayant été suspendue par l'arrêt n° 261.864, précité, l'exception est rejetée.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèses des parties

VI.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation des articles 43, 44, 48 et 53 du Chapitre X du Règlement général du personnel statutaire du CHU Saint-Pierre, du principe général des droits de la défense, des articles 1^{er} à 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', et du principe général de motivation interne des actes administratifs.

La requérante indique que l'acte attaqué lui inflige la sanction disciplinaire de l'avertissement, alors que la matérialité des faits visés dans le rapport disciplinaire circonstancié et dans la proposition de sanction sont contestés et que la charge de la preuve des faits reprochés n'est pas rapportée, et alors que l'acte attaqué ne repose pas sur des motifs pertinents, suffisants et légalement admissibles. Elle rappelle l'exposé de sa note en défense devant le comité de recours et constate que le dossier disciplinaire ne comporte aucune pièce hormis ledit rapport disciplinaire. Elle ajoute qu'aucune enquête interne n'a été menée en

méconnaissance de l'article 48 visé au moyen. Elle indique qu'il n'est nullement établi qu'elle se serait revendiquée d'une autorisation de la direction générale et de la direction générale médicale de travailler en autonomie qui ne lui a jamais été donnée afin de s'exonérer de participer à l'organisation de l'équipe. En outre, elle observe que l'acte attaqué ne répond nullement à son argument de défense en telle sorte qu'il ne repose pas davantage sur des motifs pertinents, suffisants et légalement admissibles.

VI.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse rappelle la jurisprudence et conteste que les faits reprochés ne seraient pas avérés et certains et qu'ils reposeraient sur de simples supputations. Elle expose que les propos de la requérante à la base de l'acte attaqué ont été tenus lors de la réunion du 14 décembre 2022 en présence de T. L. et de A. M. et que « le constat des faits reprochés a directement été réalisé par [sa] supérieure hiérarchique [...] qui, en vertu de l'article 48 du règlement général du personnel statutaire, est compétente pour rédiger un rapport circonstancié qui est ensuite transmis au directeur général ». Elle en conclut que cette dernière a donc pu mener son enquête auprès de la direction générale et de la direction générale médicale afin de savoir si les propos litigieux étaient exacts et qu'il « s'est avéré qu'aucune autorisation n'avait été donnée à la requérante comme elle l'a pourtant prétendu en réunion ». Selon elle, « estimant les faits avérés et certains – puisque que les propos ont été prononcés en sa présence –, la supérieure hiérarchique a pu décider d'en faire état au directeur général du CHU Saint-Pierre », et « ayant constaté directement les propos erronés de la requérante et considérant, au vu des faits en cause, que [sa] supérieure hiérarchique disposait des éléments suffisants et crédibles, cette dernière a pu considérer les faits comme établis sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation ».

Elle répond, par référence à un arrêt n° 255.558 du 24 janvier 2023 qu'elle cite, que le Conseil d'État dispose d'un pouvoir d'appréciation limité quant à l'appréciation de la matérialité des faits par l'autorité disciplinaire, et elle indique qu'en « se bornant à réfuter l'existence des faits qui lui sont reprochés, sans pour autant apporter de preuve de ce qu'elle avance, la requérante ne parvient pas démontrer que la matérialité des faits n'est pas rapportée ». Elle ajoute que conformément à la jurisprudence précitée, la loi du 29 juillet 1991 n'oblige pas l'autorité disciplinaire à répondre point par point à tous les arguments soulevés par l'agent tout au long de la procédure, ni à détailler les raisons pour lesquelles elle prête davantage foi aux dires de certains témoins plutôt qu'aux dénégations de l'agent poursuivi, sous peine d'exclure la possibilité de toute poursuite disciplinaire chaque fois que des faits sont contestés.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Elle cite la jurisprudence prononcée en matière disciplinaire et conteste qu'en l'espèce les faits ne seraient pas avérés et certains et que l'acte attaqué serait inadéquatement motivé en ce qu'il se réfère au rapport de la supérieure hiérarchique de la requérante. Elle répète que les propos selon lesquels la requérante aurait prétendu bénéficier d'une autorisation de la direction générale et de la direction générale médicale afin de travailler en autonomie et ainsi de s'exonérer de participer au fonctionnement de l'équipe du service juridique ont été tenus lors de la réunion du 14 décembre 2022 en présence de A. M. et de ladite supérieure, et que le constat des faits a directement été réalisé par cette dernière qui, en vertu de l'article 48 du règlement général du personnel statutaire, est compétente pour rédiger un rapport circonstancié qui est ensuite transmis au directeur général. Elle en déduit qu'afin d'établir son rapport, sa supérieure a pu mener son enquête auprès des deux directions générales susvisées pour savoir si les dires de la requérante étaient exacts, et elle indique qu'il s'est avéré qu'aucune autorisation ne lui avait été donnée comme elle l'a pourtant prétendu en réunion. Dès lors, elle considère qu'estimant les faits avérés et certains puisque que les propos ont été prononcés en sa présence, la supérieure hiérarchique a pu décider d'en faire état au directeur général du CHU Saint-Pierre. Elle réitère qu'« ayant constaté directement les propos erronés de la requérante et considérant, au vu des faits en cause, dispos[er] d'éléments suffisants et crédibles, cette dernière a pu considérer les faits comme établis sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation ».

Elle explique que lorsqu'il reçoit le rapport, le directeur général n'a pas de motifs de douter des faits tels que présentés ni de penser que la supérieure hiérarchique, directrice juridique de l'institution, lui ferait une déclaration mensongère, et qu'il est au contraire en droit de penser que le rapport n'est pas mensonger et qu'« il n'est à tout le moins pas déraisonnable – et moins encore manifestement déraisonnable – de faire confiance à une description factuelle ». Elle en conclut qu'il a raisonnablement pu considérer que les faits étaient établis à suffisance. Elle ajoute que la proposition de sanction est alors formulée et soumise à la requérante qui ne conteste pas les faits mais qui « prendra cependant contact avec le responsable des ressources humaines et optera pour une défense exclusivement "procédurale" en demandant ainsi si le dossier contient un autre élément que le rapport, mais toujours sans contester la matérialité des faits. Lorsque, trois jours plus tard, elle formulera une demande de recours, elle ne conteste toujours pas les faits ». Elle expose que l'invitation au comité de recours fait alors état de la date de l'audition, de la possibilité d'être accompagnée et de faire entendre un maximum de deux témoins susceptibles d'apporter un éclairage sur les faits, que des échanges ont

encore lieu entre le directeur général et la requérante, et que même si le directeur général « place ces échanges en dehors du cadre disciplinaire, la requérante semble rattacher les deux et, néanmoins, pas plus que jusqu'alors, n'y conteste les faits. Elle y fait par contre à nouveau le choix d'une approche strictement "procédurale", renvoyant à l'audition par le comité de recours du 14 février 2023 ».

Elle relève que, dans sa note en défense devant le comité de recours, la requérante expose trois éléments (un contexte général, un aspect procédural et une conclusion) mais qu'elle s'abstient de consacrer un sous-titre à la matérialité des faits et ne sollicite pas l'audition de témoins, à laquelle le comité de recours l'a pourtant invitée. Elle observe qu'au niveau procédural, la défense est axée sur le caractère prétendument incompréhensible de ce qui est reproché et sur le caractère unilatéral de la relation des faits par la supérieure hiérarchique mais que la requérante « s'abstient de toute participation à la manifestation de la vérité, se bornant à invoquer des principes de droit, mais sans saisir les opportunités qui lui sont offertes ». Elle ajoute que lors de l'audition de 70 minutes, elle n'a pas demandé l'audition de témoin et n'est pas davantage parvenue à convaincre le comité de recours de l'inexactitude des faits décrits par la supérieure hiérarchique ni à instiller le doute quant à la véracité de ceux-ci.

Elle en conclut que la requérante n'a pas contesté les faits avant la note en défense, malgré plusieurs occasions et sans proposer d'éléments « de nature à instiller au moins un doute raisonnable », qu'elle n'a pas saisi l'opportunité de participer à la manifestation de la vérité pour invalider les déclarations officielles d'un agent statutaire à sa hiérarchie et que dans un tel contexte, le comité de recours n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que les déclarations de T. L. étaient vraisemblables et justifiaient une sanction extrêmement légère. Partant, selon elle, le directeur général « n'a pas davantage commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que ce qui n'avait pas l'apparence de l'invraisemblance, qui avait impliqué l'exposition de l'auteur du rapport, qui n'avait pas été contesté par l'agent lui-même dans un premier temps, l'agent faisant le choix (légitime, mais incontestable) d'une défense purement formaliste et de ne pas faire convoquer un témoin qui pourrait "rectifier" les faits, était effectivement avéré ». Elle conteste en conséquence à nouveau toute erreur manifeste d'appréciation.

D'après elle, l'absence de caractère manifestement déraisonnable est d'autant plus avérée au vu des éléments contextuels, connus des parties. Elle cite un échange de courriels entre la requérante à sa supérieure hiérarchique et relève que la première n'a réservé aucune réponse à celle de la seconde et qu'elle « n'a pas contesté ces faits, décrits pourtant de manière détaillée ». Elle fait valoir que les échanges intervenus entre elles « démontrent dès lors clairement une revendication

d'autonomie dans le chef de [la requérante], corroborant les propos tenus lors de la réunion du 14 décembre 2022, qui n'ont pas été contestés, sauf de manière formelle dans le cadre de la procédure disciplinaire, trois semaines plus tard et sans convaincre ». Elle répète que la requérante n'a pas produit le témoignage ou demandé qu'un témoignage soit apporté, qu'elle n'a pas pu convaincre la commission de recours de la vraisemblance de sa contestation, et que celle-ci a également estimé ne pas devoir mettre en doute les déclarations écrites de la supérieure hiérarchique.

Elle rappelle le pouvoir d'appréciation limité du Conseil d'État quant à l'appréciation de la matérialité des faits par l'autorité disciplinaire et observe que l'auditeur rapporteur n'expose pas en quoi l'autorité disciplinaire aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en reconnaissant que le rapport de la supérieure hiérarchique permettait de considérer les faits comme établis, et n'expose pas davantage en quoi le comité de recours, après avoir écouté la requérante et son conseil durant près de 70 minutes lors de son audition, aurait également commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant que les propos tenus n'étaient pas suffisants pour considérer devoir s'écarter de la proposition de sanction. Selon elle, le comité de recours a légitimement pu estimer que la supérieure hiérarchique n'avait pas proféré de mensonges dans son rapport et ajoute : « la requérante affirme, dans sa note de défense au comité de recours, que c'est “sa parole” contre celle de sa supérieure hiérarchique, laissant entendre que [celle-ci] aurait menti lors de l'établissement de son rapport circonstancié. Il n'est pas anodin, à cet égard, que [la requérante] se soit abstenue de convoquer son collègue comme témoin, alors que cette possibilité lui a été explicitement rappelée dans la lettre d'invitation du comité de recours. Au contraire, ayant pris connaissance du rapport, [elle] n'a pris aucune mesure visant à faire reconnaître son soi-disant caractère inexact et mensonger, mais elle a fait le choix d'une approche procédurale du dossier ». D'après elle, il est manifeste que ses propos sont tenus pour les besoins de la cause uniquement, mais sont insuffisants à remettre en cause la matérialité des faits tels que constatés par sa supérieure hiérarchique.

VI.2. Appréciation

Contrairement à ce que répond la partie adverse dans ses deux mémoires, aucune erreur manifeste d'appréciation n'est invoquée à l'appui du moyen.

La loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’ impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de

permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles.

Par ailleurs, en matière disciplinaire, l'autorité ne peut fonder sa décision que sur des faits avérés et certains, de sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance leur matérialité et leur imputabilité à l'agent poursuivi, ce qui suppose qu'elle ne peut se contenter de s'appuyer sur de simples supputations et qu'elle doit démontrer concrètement que les faits reprochés ont bien été accomplis par celui-ci. Il revient en conséquence au Conseil d'État d'examiner s'ils sont exacts, pertinents et légalement admissibles. Il ne lui incombe cependant pas de reprendre l'instruction du dossier disciplinaire dès l'origine et de statuer au fond, mais uniquement de vérifier la légalité de la décision au regard du dossier qui lui est soumis et des arguments développés par la défense.

En l'espèce, l'acte attaqué considère que les faits reprochés, à savoir « revendiquer une autorisation de la direction générale et de la direction générale médicale de travailler en autonomie qui [n']a jamais été donnée [à la requérante] afin de [l']exonérer de participer à l'organisation de l'équipe », sont établis sur la base exclusive du « rapport circonstancié » de T. L. le 18 janvier 2023, la partie adverse estimant que celui-ci « reprend de manière claire et précise l'explication des faits qui sont reprochés » à la requérante. Ce rapport est libellé comme suit :

« Lors de la réunion d'équipe du 14 décembre 2022 a eu lieu, comme chaque semaine, la réunion d'échange des dossiers pertinents entre membres du service juridique présents soit [la requérante], [A. M.] et moi-même.

Lorsque ce fut le tour de [la requérante], après [A. M.] et moi, elle a fait part du fait qu'elle se sentait exclue, que nous traitions [A. M.] et moi les dossiers seuls sans lui en parler, elle s'est étonnée que nous traitons les dossiers pouvant aboutir à un motif grave (ce qui est pourtant une gestion en rien nouvelle qui remonte à plusieurs années).

[A. M.] lui a expliqué que ce sentiment est erroné et a repris notre manière de fonctionner ; nous venions justement d'échanger chacun sur les dossiers que nous traitons.

J'ai, à mon tour, vu les explications que moi-même puis [A. M.] venions de donner sur ces dossiers, demandé à [la requérante] la réciprocité et qu'elle nous informe des dossiers qu'elle traite.

[Elle] a affirmé à cette occasion que le non-partage dans son chef était justifié par le fait que [P. L.] et [M. D.] lui ont garanti de pouvoir travailler en toute

autonomie. Elle s'est déclarée ouverte à néanmoins nous parler de quelques dossiers et a cité quatre dossiers qui lui ont été confiés par [M. D.].

J'ai demandé au directeur général [P. L.] ainsi qu'à [M. D.] si cet engagement avait effectivement été pris à l'égard de [la requérante].

[P. L.] et [M. D.], séparément, ont infirmé qu'un tel engagement a été pris et ont, tous deux, indiqué que c'est faussement que [la requérante] le fait valoir pour s'exonérer de l'organisation du service ».

Il en résulte, d'une part, que lors de la réunion susvisée du 14 décembre 2022, la requérante aurait affirmé que le non-partage des dossiers dans son chef était justifié par le fait que P. L. et M. D. lui ont garanti de pouvoir travailler en toute autonomie, et qu'elle aurait parlé de quelques dossiers et cité quatre dossiers qui lui ont été confiés par M. D. D'autre part, interrogés séparément par T. L., P. M. et M. D., auraient indiqué que « c'est faussement que [la requérante] [...] fait valoir [qu'un engagement a été pris] pour s'exonérer de l'organisation du service ».

La procédure disciplinaire et la sanction attaquée ne reposent que sur ce rapport circonstancié, qui n'est étayé par aucun autre document. L'article 48, alinéa 1^{er}, du règlement général du personnel statutaire de la partie adverse dispose que « le constat des faits constituant un des motifs énumérés à l'article 43 s'établit sur base d'une enquête interne au terme de laquelle le responsable hiérarchique rédige un rapport circonstancié, qu'il adresse au responsable de son département ou au responsable du service ». Il n'est ni contesté ni contestable que les devoirs afférents à cette enquête interne réglementairement prescrite n'ont pas été contradictoirement soumis à la requérante et ne figurent pas au dossier administratif. Le rapport circonstancié, seule pièce fondant l'acte attaqué, repose en effet sur l'unique point de vue de sa supérieure hiérarchique et ni le témoignage de A. M., également présent lors de la réunion litigieuse, ni ceux de P. L. et M. D. interrogés « séparément » par celle-ci, ne sont produits.

En outre, à l'occasion de son recours devant le comité de recours, la requérante a déposé une note de défense indiquant notamment que :

« [...] »

La relation par [T. L.] du déroulement de la réunion d'équipe du 14 décembre et des propos que j'aurais tenus à cette occasion est unilatérale et je conteste fermement avoir tenu les propos qu'elle indique. Je n'ai jamais prétexté avoir reçu la garantie de [P. L.] et [M. D.] de pouvoir travailler en toute autonomie par rapport au service juridique et de m'en prévaloir pour "m'exonérer de l'organisation du service".

Je fais partie du service juridique et j'insiste par ailleurs à toutes les réunions de service organisées.

C'est donc sa parole contre la mienne. J'attire votre attention sur le fait que j'avais demandé (le 11 décembre) à [T. L.] de rédiger à l'avenir des PV de nos réunions d'équipe mais qu'elle ne le souhaite pas.

Si un PV avait été dressé de la réunion du 14 décembre, il aurait été soumis à approbation/remarques lors de la réunion suivante qui s'est tenue le 20 décembre. Tel n'a pas été le cas.

Or, en matière disciplinaire, la charge de la preuve repose sur l'autorité à qui il appartient d'établir à suffisance les faits imputés à son agent, sachant que l'agent bénéficie de la présomption d'innocence.

Ainsi, l'autorité disciplinaire ne peut fonder une action disciplinaire que sur des faits avérés et certains, de sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance la matérialité des faits reprochés à l'agent. Elle ne peut se contenter de s'appuyer sur de simples supputations et doit démontrer concrètement que les faits reprochés ont bien été accompli par l'agent poursuivi.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

[...] ».

Le comité de recours n'a cependant pas rencontré cet argument puisqu'il s'est strictement limité à indiquer que les arguments développés dans la note de défense et les faits portés à sa connaissance « n'ont pas permis de remettre un avis défavorable à la proposition de sanction ». La partie adverse n'a pas davantage répondu à cette argumentation dès lors qu'elle se contente de citer cet avis lacunaire.

Il résulte de ce qui précède qu'en se fondant sur le seul rapport circonstancié du 18 janvier 2023, l'acte attaqué ne contient pas une motivation adéquate dans la mesure où ce rapport ne suffit pas à attester de la matérialité des faits reprochés et que ni l'acte attaqué ni le dossier administratif ne contiennent d'autres éléments probants, la matérialité des faits reprochés ne pouvant être concrètement vérifiée au regard de ce dernier.

Le deuxième moyen est fondé.

VII. Autres moyens

L'annulation de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base du deuxième moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

VIII. Indemnité de procédure

La partie requérante 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 décision prise le 14 mars 2023 par P. L., directeur général du Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre, infligeant à L. D. la sanction disciplinaire de l'avertissement, est annulée.

Article 2

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 22 janvier 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin