CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 262.735 du 25 mars 2025

A. 238.064/VIII-12.125

En cause : **G. L.**,
ayant élu domicile chez
M^es Maxime CHOME et
Alice COLLIN, avocats,
place Flagey 18
1050 Bruxelles,

contre :

l'Agence régionale pour la propreté « Bruxelles-Propreté »,
ayant élu domicile chez
M^e Lawi ORFILA, avocat,
avenue Louise 140
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 30 décembre 2022, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision de rétrogradation adoptée par la partie adverse en date du 31 octobre 2022, ainsi que du courrier du 4 novembre 2022 » et, d'autre part, l'annulation de ces décisions.

II. Procédure

Un arrêt n° 256.085 du 21 mars 2023 a rejeté la demande de suspension de l'exécution de ces décisions et a ordonné que la pièce n° 1 du dossier administratif soit tenue, à ce stade, pour confidentielle. Il a été notifié aux parties. (ECLI:BE:RVSCE:2023:ARR.256.085).

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Florian Dufour, auditeur adjoint 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 13 février 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 21 mars 2025.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M[es] Alice Collin et Germain Haumont, avocats, comparaissant pour la partie requérante, et M[e] Lawi Orfila, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur adjoint, 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. Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 256.085 précité.

2. Le 6 décembre 2024, l'auditorat du travail, en réponse à un courriel que le conseil du requérant lui a adressé le 4 décembre 2024, l'informe que le dossier ouvert au nom de ce dernier a fait l'objet d'un classement sans suite et l'autorise à prendre connaissance du dossier.

IV. Pièce non-prévue par la procédure

Le requérant a déposé une « note complémentaire au dernier mémoire ».

Une telle note n'est pas prévue par l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' ni par l'arrêté royal du 5 décembre 1991 'déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État'.

Le requérant la justifie par la survenance d'un fait nouveau (voir point 2 de l'exposé des faits), dont il estime pouvoir se prévaloir pour l'examen de son premier et de son deuxième moyen.

À l'audience, la partie adverse a demandé qu'elle soit écartée des débats.

Considérant que c'est le requérant lui-même qui a sollicité cette information, en date du 4 décembre 2024, soit postérieurement au dernier mémoire, alors qu'il aurait pu le faire plus tôt, il y a lieu d'écarter cette note complémentaire des débats.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le requérant prend un premier moyen de « l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment ses articles 2 et 3, du principe de motivation adéquate, de l'exactitude des motifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'excès de pouvoir, du principe général d'impartialité, des articles 10 et 11 de la Constitution et du principe général d'égalité et de non-discrimination, du principe de bonne administration, du principe général du devoir de délicatesse et d'objectivité, du devoir de minutie, de la présomption d'innocence, du principe de proportionnalité ».

Dans une première branche, il soutient que la décision ne respecte pas le principe de motivation formelle en tant qu'elle n'établit pas suffisamment la matérialité des faits. Au sujet du premier grief (prise en charge des étudiants), il soutient que l'accueil des étudiants n'est pas conforme à la loi sur le bien-être au travail et que la partie adverse répond de manière stéréotypée à cet argument. Il invoque également l'existence d'un sous-effectif dans son service et estime qu'il n'était pas en mesure de prendre en charge l'accompagnement des étudiants au vu de ses tâches, contrairement à son collègue A. B. Selon lui, la partie adverse ne répondrait pas non plus à ces arguments.

Pour ce qui concerne le deuxième grief (propos dénigrants tenus à l'égard d'A. B.), il considère que L. V. n'est pas neutre, que l'autorité a refusé de prendre en compte le témoignage de M. N. au sujet du tempérament d'A. B. et le fait

que les propos ont été tenus sur le ton de l'humour. Il estime également que le grief tel que retenu par l'autorité n'est pas établi à suffisance.

S'agissant du troisième grief (coup porté à A. B.), qu'il qualifie de grief principal, il estime que la partie adverse fait l'impasse sur le comportement d'A. B. qui est, selon lui, à l'origine de l'altercation, tandis que lui a cherché à éviter une discussion bilatérale les 7 et 8 juillet 2022. Au sujet de l'altercation du 8 juillet, il estime que la décision est inadéquate et contraire à différents éléments du dossier administratif qui attesteraient du fait qu'il a cherché à éviter la confrontation. Enfin, il soutient que contrairement à ce que considère l'autorité, il n'est pas établi qu'il a porté un coup à A. B.

Dans une deuxième branche, il estime que la sanction disciplinaire entraine une violation du principe d'égalité et de non-discrimination et des articles 10 et 11 de la Constitution. Il considère que les faits retenus à sa charge doivent aussi être retenus à charge d'A. B. Il estime que la défaillance de la prise en charge des étudiants est à imputer à toute l'équipe et qu'A. B. était le seul membre de l'équipe à disposer de suffisamment de temps pour réaliser une tournée de visite avec un camion et les étudiants. Il soutient qu'A. B. a tenu à son encontre « un grand nombre de propos disconvenant[s], puis d'insultes ». Enfin, au sujet du troisième grief, il considère que l'altercation présente un caractère bilatéral et que ce grief ne pourrait être reproché qu'à lui seul. Il soutient qu'au regard de ces éléments, il est incompréhensible et contraire au principe d'égalité qu'il ait été le seul à être sanctionné.

Dans une troisième branche, il rappelle sa critique développée dans le cadre de la première branche du moyen et estime que la présentation des faits et la motivation de la décision attaquée sont partiales. Il précise que seuls les éléments à charge ont été retenus par la partie adverse, les éléments à décharge ayant quant à eux été écartés, et que seul un soupçon fonde le troisième grief, à défaut d'éléments réellement probants.

Il considère également que l'enquête n'a pas été menée à charge et à décharge et qu'aucun devoir d'enquête ne porte sur la récolte de sa version des faits ou de celle d'A. B. Il ajoute à cet égard qu'une version écrite des faits d'A. B. figure néanmoins au dossier administratif mais que lui-même n'a pas été entendu.

Dans une quatrième branche, il estime que l'acte attaqué n'est pas compréhensible lorsqu'il indique que la rétrogradation aux grades de conducteur de véhicule lourd ou de conducteur de véhicule lourd principal ne peut pas être envisagée puisqu'il ne remplit pas les « exigences de sélection médicales et de

certificat d'aptitude professionnelle requises pour être un chauffeur autorisé à conduire » dans la mesure où cette motivation ne lui permet pas de comprendre quelles sont ces exigences. Il estime également que cette assertion semble incorrecte, puisqu'il remplit lesdites exigences et précise qu'il n'est pas démontré qu'il ne serait pas possible qu'il obtienne son certificat d'aptitude professionnelle moyennant un bref délai et donc d'éviter la rétrogradation maximale.

Il apporte ensuite des éléments de contexte sur sa situation personnelle et familiale qui permettent d'établir selon lui que la sanction de la rétrogradation est disproportionnée. Ainsi, il précise qu'il passe d'une échelle barémique de 1.75 à 1.24 et d'une rémunération de 2670,09 euros à 2246,13 euros mensuels nets et que souffrant de maux de dos très importants, il sera très probablement déclaré inapte au travail et mis en disponibilité avec une allocation de 60% de son salaire. Il indique également qu'il cohabite avec sa femme, qui est en incapacité de travail pour cause d'invalidité de plus de 66% depuis 2006, sous le régime professionnel ouvrier, qu'il est père de trois enfants de 18, 21 et 23 ans, les deux plus jeunes étant encore à sa charge en tant qu'étudiants, de sorte qu'il représente la principale rentrée financière du ménage. Il ajoute que la perte financière engendrée par la sanction aura pour conséquence concrète qu'il ne pourra plus faire face à ses obligations à très brefs délais et que son nouveau traitement est insuffisant pour couvrir ne serait-ce que le prêt hypothécaire qu'il doit rembourser et ses factures énergétiques mensuelles. Il renvoie à un tableau des dépenses et des revenus du ménage dressé dans le chapitre relatif à l'urgence.

Il déduit de ce qui précède que le risque de déclassement social est réel et que la sanction est donc également disproportionnée à cet égard, d'autant que même si son comportement pouvait être qualifié de violent ou hostile, il s'agirait d'un cas isolé, survenu dans un contexte particulier, pour un agent qui a plus de 15 ans de service au sein de la partie adverse.

Enfin, il indique que son équilibre psychiatrique est sérieusement altéré par la situation et dépose un rapport médical duquel il ressort qu'« il y a eu diverses mesures et [qu'il] s'est totalement effondré psychiquement. Le coup de massue a été la proposition d'être rétrogradé au statut de balayeur alors qu'il était brigadier ». Selon lui, il s'en déduit que de ce point de vue également, la sanction entraine des conséquences disproportionnées.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Quant à la première branche, s'agissant du premier grief, le requérant estime que la partie adverse ne répond pas à ses arguments fondés sur la législation

sur le bien-être au travail. Il considère également qu'elle ne répond pas de façon satisfaisante au fait que l'acte attaqué ne prend pas en compte le manque d'effectif dans son équipe et le fait que seules les tâches attribuées à A. B. permettaient la prise en charge de l'accueil des étudiants.

Au sujet du deuxième grief, il précise qu'il ne demande pas l'écartement du témoignage de L. V. mais seulement que la partie adverse ne lui donne pas plus de crédit qu'au témoignage de M. N. Il indique aussi que la jurisprudence citée par la partie adverse s'incline devant celle, plus spécifique, qui indique qu'il ne peut être accordé plus de crédit au témoignage d'une partie prenante en particulier qu'à celui d'un autre agent dont les dires vont dans le sens de ceux de l'agent sanctionné.

S'agissant du troisième grief, il rappelle qu'il a cherché à éviter la confrontation avec A. B. dans les deux jours qui ont précédé les événements litigieux et que la description dans l'acte attaqué, réitérée dans le mémoire en réponse, de la confrontation proprement dite, est tellement partiale qu'il n'est pas possible de considérer que les thèses des deux parties ne sont pas contraires en fait. Il soutient également que la jurisprudence citée par la partie adverse, selon laquelle l'autorité n'a pas à justifier pourquoi elle accorde plus de valeur à certains témoignages qu'aux dénégations de l'agent sanctionné, ne permet pas à une autorité de produire une motivation inadéquate qui va à l'encontre non de simples « dénégations » d'une partie requérante mais d'éléments du dossier disciplinaire, et notamment d'une pièce avec un caractère particulièrement probant, en l'espèce une vidéo des événements dont la partie adverse ne livre, selon lui, qu'une lecture sommaire et partiale. Enfin, il rappelle qu'aucun élément probant n'étaye le fait que le coup aurait bien été porté et estime que la partie adverse ne répond pas à ses arguments qui prouvent que ce grief est bien le grief principal.

Quant à la deuxième branche, il précise qu'une identité absolue n'est pas exigée pour que des situations soient considérées comme étant comparables. Il indique que la raison pour laquelle lui et M. N. se sont vu attribuer une tâche plus importante est qu'A. B. n'avait pas les capacités d'assumer certaines opérations et rappelle qu'à cause de cette lourde charge de travail, il était impossible pour lui de prendre en charge l'accueil des étudiants, contrairement à A. B. Il en déduit que la responsabilité est partagée, puisque ce dernier a contribué à la matérialisation du grief reproché et qu'ils se trouvent tous les deux dans une situation comparable. Il ajoute que même si A. B. a fait l'objet d'une procédure disciplinaire propre, rien n'explique la différence totale de traitement qui en a résulté et qui se solde pour lui en une sanction de rétrogradation, et apparemment par un blanchiment pour A. B., ou alors une sanction infiniment plus légère que la sienne et dont il n'a pas connaissance.

Il précise enfin qu'il appartient au Conseil d'État d'apprécier le caractère fondé de cette branche, au regard des éléments factuels confidentiels communiqués par la partie adverse.

Quant à la troisième branche, il estime que le témoignage d'A. B. aurait pu apporter un éclairage intéressant sur l'altercation et les charges assumées par lui lors de l'accueil des étudiants. Il rappelle qu'A. B. a refusé de se présenter pour une audition par la police visant à le confronter avec lui.

Quant à la quatrième branche, il indique maintenir la position défendue dans sa requête. Il précise qu'un scanner récent démontre à nouveau les nombreux maux de dos dont il souffre et qui ne lui permettent pas d'assurer la tâche d'ouvrier de propreté publique sans en subir d'importantes conséquences de santé, et que de récents scanners démontrent qu'il a plusieurs hernies, dont une avec un nerf coincé, ce qui peut entrainer une paralysie du côté gauche, ains qu'une sciatique à la jambe gauche, et que sa situation de santé s'aggrave.

S'agissant de la différence financière découlant de la sanction de rétrogradation, il précise que même si elle ne s'élevait qu'à ce que décrit la partie adverse dans son mémoire en réponse, cette différence serait déjà très importante. Il soutient qu'elle omet de spécifier qu'elle aurait pu opter pour d'autres sanctions prévues par le régime disciplinaire, telles que la suspension disciplinaire ou encore la retenue de traitement et qu'elle n'explique pas pourquoi les sanctions de la suspension disciplinaire ou de la retenue de traitement sont moins adaptées, alors que compte tenu de l'importance des conséquences de la sanction de rétrogradation infligée, une telle motivation était nécessaire.

Enfin, il précise qu'il a démontré qu'il lui était possible de remplir, à bref délai, les conditions relatives à la nomination au grade de conducteur de véhicule lourd ou de conducteur principal de véhicule lourd et que rien n'aurait empêché la partie adverse, au moment de la prise de décision, de le contacter afin de vérifier si une telle solution, bien plus proportionnée, était envisageable.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

En ce qui concerne la première branche, concernant le premier grief qui lui est reproché, le requérant allègue que l'accueil des étudiants, au vu de son impact potentiel sur la sécurité et la prévention des risques, aurait nécessité une répartition claire, notamment en l'absence de personnel dédié pour cette tâche ce jour-là. Il souligne que l'ambiguïté concernant la répartition des tâches entre agents en

situation de sous-effectifs reflète un dysfonctionnement administratif qui ne saurait lui être imputé.

S'agissant du deuxième grief, il répète que L. V. ne peut être considérée comme impartiale, car le dossier administratif révèle qu'elle a personnellement été en désaccord avec lui, cette situation la plaçant, selon lui, dans une position où elle pourrait être tentée de favoriser un dénouement à son détriment.

En ce qui concerne le troisième grief, il ressort d'après lui du dossier administratif que les éléments de preuve, comme les images de vidéosurveillance, peuvent être soumis à des interprétations diverses, ce qui laisse donc planer un doute raisonnable. Selon lui, il ressort des différents témoignages de l'incident entre lui et A. B. que c'est ce dernier qui a insisté pour parler avec lui, alors que lui avait « pris des heures pour pouvoir quitter le travail plus tôt, ce qui à ses yeux démontre qu'il n'avait nullement l'intention d'avoir une altercation avec A. B. comme cela est pourtant prétendu dans la décision attaquée. Il ajoute que l'allégation selon laquelle il aurait porté un coup à A. B. repose sur l'interprétation par l'autorité disciplinaire de photographies de l'œil de celui-ci, alors qu'il résulte selon lui du témoignage de M. J. et des images de vidéosurveillance que ces blessures étaient préexistantes. Il indique en outre que le dossier administratif ne comporte aucun rapport médical de la blessure de telle sorte qu'il subsiste, à tout le moins, un doute quant au coup qui aurait été porté, qui doit lui profiter.

En ce qui concerne la deuxième branche, il soutient que lui et A. B. se trouvaient bien dans une situation comparable, dès lors qu'ils avaient tous les deux des obligations concernant l'accueil des étudiants et que c'est A. B qui était à l'origine de la conversation qui a mené à l'altercation le 8 juillet 2022.

En ce qui concerne la troisième branche, il répète que l'enquête s'est focalisée exclusivement sur des éléments à charge, négligeant toute démarche visant à rechercher ou analyser des faits susceptibles de jouer en sa faveur. Il donne l'exemple des images de vidéosurveillance qui auraient pu, selon lui, éclairer les faits, et qui ne montrent qu'une partie des événements. Il allègue qu'on ne peut soutenir qu'il lui appartenait de solliciter l'audition de A. B. car c'était à l'autorité disciplinaire qu'il incombait de conduire une enquête complète, rigoureuse et impartiale, en veillant à interroger tous les témoins pertinents pour éclairer les faits en cause. Il ajoute que l'audition du 22 août 2022, que la partie adverse présente comme une garantie du respect des droits de la défense, ne lui a en réalité pas permis de contester les éléments à charge.

En ce qui concerne la quatrième branche, il fait valoir que la rétrogradation entraîne pour lui des conséquences personnelles et financières considérables et que des sanctions moins sévères, comme une suspension disciplinaire, auraient été suffisantes compte tenu des faits qui lui sont reprochés et l'absence d'antécédents disciplinaires. Il expose qu'il ressort d'un rapport de son médecin à ce sujet, qu'il « est devenu irritable, dépressif et très anxieux » et qu'il « présente de l'anhédonie, des troubles du sommeil avec ruminations, des troubles de la concentration et de la mémoire, des troubles de la libido et même des idées suicidaires ». Il fait valoir que la sanction de la rétrogradation a donc eu de graves conséquences sur son équilibre psychologique, ainsi que sur sa situation financière, qui risque encore de se dégrader en raison de sa condition physique. Il en conclut qu'au regard de ces éléments, la sanction de rétrogradation est manifestement disproportionnée aux faits reprochés vu les conséquences qu'elle engendre pour lui.

V.2. Appréciation

V.2.1. Recevabilité du moyen

En vertu de l'article 2, § 1er, alinéa 1er, 3°, 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 la disposition précitée, 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.

En l'espèce, le moyen est irrecevable en ce qu'il invoque la violation des principes de bonne administration, du devoir de délicatesse et d'objectivité et du devoir de minutie, à défaut pour la requête d'expliquer comment ces principes auraient été méconnus.

V.2.2. Première branche

La loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’ impose à l’autorité d’indiquer, dans l’instrumentum de l’acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l’autorité à se prononcer dans ce sens, et d’apprécier l’opportunité d’introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l’obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s’avèrent exacts, c’est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L’étendue de cette motivation dépend des circonstances d’espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il 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, la motivation d’une sanction disciplinaire 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.

En outre, 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 cet agent. 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. Si les différents griefs sont considérés comme formant un tout par l’autorité et que ni la motivation de la décision disciplinaire ni les éléments du dossier administratif ne permettent de retenir un des griefs disciplinaires comme constituant un motif déterminant, l’irrégularité de l’un d’entre eux suffit pour entraîner celle de toute la décision disciplinaire.

En l’espèce, il est reproché au requérant d’avoir manqué à ses obligations s’agissant de la prise en charge d’étudiants le 1er juillet 2022 (premier grief), d’avoir tenu des propos dénigrants à l’égard d’un collègue, A. B., le 7 juillet

suivant (deuxième grief) et d'avoir, le lendemain, le 8 juillet, porté un coup au visage du même collègue lors d'une altercation (troisième grief).

S'agissant tout d'abord du premier grief, le requérant a reconnu, dès son recours devant la chambre de recours, ne pas avoir accompagné les étudiants sur le terrain le 1er juillet 2022. Il le rappelle dans sa requête en annulation. La partie adverse a donc a régulièrement pu considérer le premier grief disciplinaire fondé.

Dans sa requête, le requérant rappelle les arguments de défense soulevés dans le cadre du recours devant la chambre de recours. Il justifie ainsi son comportement au regard du manque d'effectif dans son secteur et des tâches qu'il avait à accomplir ce jour-là au retour des tournées, qui imposaient sa présence au dépôt à partir de 15h30. Il estime qu'A. B. était quant à lui en mesure d'accompagner les étudiants sur le terrain au vu de ses tâches journalières, à savoir la gestion des plaintes, qui ne représentaient que 20% des tâches totales à effectuer par les brigadiers ce jour-là.

En réponse à ces arguments, l'auteur de l'acte attaqué a indiqué ce qui suit :

« Vous invoquez ensuite le fait qu'il ne vous revenait pas de faire cet accueil. En effet, vous considérez que cette tâche revenait à votre collègue [A. B.] dans la mesure où il ne devait gérer que les plaintes, tandis que Monsieur [M. N.] – qui était en charge des feuilles d'appel – et vous – en charge de la réception – aviez des tâches plus urgentes et que vous deviez être de retour au secteur à 15h pour le retour de camions.

Vous estimez d'ailleurs qu'à vous deux, [M. N.] et vous effectuiez 80 % du travail. Je constate cependant que cette estimation ne repose sur aucun élément objectif et que, en sus, vous n'expliquez absolument pas comment vous pouvez l'affirmer.

Par ailleurs, vous vous appuyez sur les considérations de [M. N.] qui considère [A. B.] comme défaillant, ce qui n'est qu'un avis personnel et qui n'est étayé par aucun élément objectif du dossier.

Ces affirmations relatives tant à l'urgence de vos tâches qu'à la charge de travail ne résistent pas à l'analyse.

En effet, sur sa feuille d'activité, on peut lire que [A. B.] a accueilli les agents à 11h50, a entamé la gestion des plaintes à 12h00 et a aussi aidé à la sortie des camions. Il est parti sur terrain pour la gestion des plaintes à 14h02 et est revenu au secteur à 18h02.

Pour rappel, la gestion des plaintes consiste à gérer les problèmes survenus sur des tournées passées et signalés par les clients (collecte non effectuée, etc.) et implique un travail administratif de préparation puis seulement un départ sur le terrain. On voit d'ailleurs que [A. B.] a quitté le secteur à 14h02 pour revenir à 18h02.

Au regard de ses tâches, [M. N.] n'est pas allé sur le terrain et ne pouvait, *de facto*, pas montrer le travail de terrain aux étudiants.

Je constate que le jour des faits, vous étiez le seul à ne pas avoir une tâche spécifique qui vous était dévolue. Dès lors, bien que la prise en charge des étudiants n'était pas attribuée nommément à l'un des brigadiers présents, vous auriez dû assurer cet accueil dès lors que vos collègues brigadiers étaient en charge de tâches définies.

De plus, de votre rapport d'activité, je lis que vous êtes sorti à 13h20 et revenu au secteur à 16h17 et que vous avez effectué 55 km. Ceci contredit votre impossibilité de vous occuper des étudiants en raison du fait que vous deviez être de retour à 15h.

Vous vous êtes donc bien rendu sur le terrain pour le contrôle des tournées le 1er juillet. Je ne m'explique dès lors pas la raison pour laquelle vous n'avez pas pris les étudiants avec vous puisque le but était précisément de leur montrer, lors de votre contrôle des tournées, en quoi consistait le travail sur le terrain.

Par ailleurs, la manière dont vous avez abordé cette question lorsque vous avez été questionné par [L. V.] démontre à nouveau votre manque complet de sérieux sur cette mission ».

Cette motivation permet au requérant de comprendre pourquoi ses arguments de défense n'ont pas été retenus et elle est corroborée par les éléments du dossier administratif. Contrairement à ce qu'il affirme dans sa requête, la partie adverse lui a ainsi précisément indiqué pourquoi elle a estimé qu'il était en mesure de réaliser l'accompagnement des étudiants malgré les nécessités imposées par ses tâches de réception.

Il estime également que l'acte attaqué répond de façon stéréotypée à son argument de défense selon lequel l'accueil litigieux n'est pas conforme à la législation sur le bien-être au travail.

L'auteur de l'acte attaqué y a toutefois répondu comme suit :

« Cet accueil s'apparente à l'accueil de tout nouvel agent au sein du secteur et ne vous est donc pas inconnu. Il est inhérent à votre fonction de brigadier, s'agissant d'une participation à la politique et au système de management de l'Agence ainsi que décrit dans la description de fonction. Il s'agit de montrer aux étudiants ce qu'on attend d'eux sur le terrain et de les accompagner le premier jour pour le montrer le déroulement normal du travail sur le terrain. Il ne s'agit donc pas de les confier à une équipe dans le camion mais bien qu'ils accompagnent le brigadier lors de son contrôle des tournées. [J. D.] rappelle d'ailleurs dans son rapport du 5 août 2022 qu'il s'agit d'une mission de base du brigadier et qu'elle est effectuée "à chaque fois qu'il y a des nouveaux".

Il est d'ailleurs interpellant que dans votre défense vous feigniez de ne pas savoir de quoi il s'agit, mettant notamment en doute le fait que cet accompagnement des étudiants implique de montrer le travail effectué sur le terrain, alors, cependant, qu'il ressort de vos propres propos que vous ne pouvez pas ignorer de quoi il s'agit et que vous avez déjà assumé cette tâche par le passé : "Là il éclate de rire et me dit que lui en temps normal quand on l'oblige à y aller, il montre les endroits où on boit le meilleur thé, où on mange les meilleurs sandwichs, les

meilleurs snack et qu'après 45 min il ramène les agents au secteur car c'est pas son job de les promener.".

Dans votre défense, vous développez différentes considérations sur l'absence de procédure relative à la formation et sur le code du bien-être. A cet égard, la question n'est pas de savoir si les dispositions du code du bien-être ont été ou non respectées mais porte sur l'accomplissement ou non d'une mission inhérente à vos fonctions dans un cadre disciplinaire ».

De telles considérations sont pertinentes et ne sont pas stéréotypées. Elles permettent au requérant de comprendre pourquoi la partie adverse a décidé de le sanctionner malgré les éléments de défense précités.

Sur le deuxième grief, il échet tout d'abord de relever que lors de son audition devant la chambre de recours, le requérant n'a pas nié avoir tenu des propos dénigrants envers son collègue. Au contraire, il ressort de l'avis de celle-ci que son conseil a notamment soutenu qu'il s'agissait de « manifestations d'humour, [de] plaisanteries, d'usage entre eux ».

Ensuite, on ne peut que constater que les assertions du requérant relatives à la partialité de L. V. ne sont soutenues par aucune pièce du dossier et que le simple fait que l'intéressée fasse état, dans son rapport, de comportements problématiques du requérant à son égard est insuffisant pour remettre en question son impartialité. Il est en effet de jurisprudence constante que la circonstance que le supérieur hiérarchique soit concerné par les faits ne peut constituer en soi l'indice d'une violation du principe d'impartialité. De surcroit, les éléments rapportés par celle-ci dans son rapport sont corroborés par le témoignage de M. N. duquel il ressort que « les disputes ont commencé mercredi lors de la visite de [L. V.]. Il y a eu une altercation sur leur travail respectif l'un disait à l'autre "tu ne fais rien", l'autre s'est énervé et c'est comme ça que tout a commencé ».

L'acte attaqué indique par ailleurs pourquoi son auteur a retenu ce grief à charge du requérant malgré l'argument de défense selon lequel il s'agissait de propos tenus sous le couvert de l'humour :

« Je constate d'ailleurs que [M. N.] affirme aussi dans son témoignage que "C'est là que [le requérant] a répondu à [A. B.] moi je suis sorti avec les étudiants, [M. N.] aussi mais toi tu ne l'as jamais fait". Alors [A. B.] s'est énervé et il a dit qu'il était déjà sorti avec les étudiants. Moi, sur le ton de l'humour j'ai répondu à [A. B.] "non [A. B.], tu ne fais jamais rien". Et il semblait énervé. [Le requérant] a quitté le bureau. Ensuite, voyant qu'il était énervé, j'étais seul dans le bureau avec [A. B.] et il m'a dit "toi aussi tu dis que je ne fais rien mais ce n'est pas vrai" et je lui ai répondu "je l'ai dit pour rigoler mais tu as de toute façon tu as tes rapports de brigadiers et tu peux justifier que tu l'as déjà fait. Cela me paraissait évident".

Donc, [M. N.] atteste clairement que ceci n'a pas été considéré comme de l'humour par [A. B.], ce que vous auriez dû constater également. [M. N.] atteste

tout aussi clairement que les propos que vous avez tenus étaient faux, puisqu'il affirme bien que [A. B.] a lui aussi pris en charge les étudiants par le passé. Dès lors, on voit mal en quoi vos propos ne sont pas injurieux à l'égard de ce collègue que vous accusez de ne pas effectuer son travail sans justification.

S'il s'agissait réellement "d'humour" de votre part et que vous n'aviez pas l'intention de blesser votre collègue, je ne m'explique pas pourquoi vous n'avez pas jugé utile de vous expliquer avec [A. B.] puisque ce dernier vous l'a demandé à plusieurs reprises, pour éclaircir cette situation et éviter l'escalade qui en a suivi.

Du reste, il est quelque peu contradictoire d'invoquer l'argument de l'humour et d'invoquer dans le même temps être agacé par [A. B.].

Il n'était donc nullement question d'humour ».

Partant, c'est à juste titre que la partie adverse a considéré ces faits comme établis et n'a commis aucune erreur manifeste d'appréciation en considérant qu'ils constituaient un manquement disciplinaire dans le chef du requérant. Cette motivation est en outre conforme aux exigences imposées par la loi du 29 juillet 1991 précitée, le requérant restant en défaut de démontrer le contraire.

Au sujet du troisième grief et de sa matérialité, il doit être rappelé qu'il est de jurisprudence constante que l'autorité disciplinaire n'a pas à détailler les raisons pour lesquelles elle accorde plus de foi aux dires de certains collègues qu'aux dénégations de l'agent poursuivi. En outre, même en l'absence de témoins directs des faits, ceux-ci peuvent être considérés comme établis en présence d'indices sérieux, précis et concordants.

En l'espèce, la partie adverse s'explique suffisamment sur les raisons qui l'ont amenée à considérer les faits comme établis :

« Certes, personne ne confirme vous avoir vu porter un coup à [A. B.]. Je constate néanmoins qu'une série d'éléments concordants permettent de conclure que ce coup a bien été porté.

Ainsi, je relève que :

- Le dossier disciplinaire contient des photos de l'œil gonflé de [A. B.] ;
- Celui-ci s'est rendu immédiatement à l'hôpital après les faits ;
- Dans le rapport de [J. D.], il est indiqué que "le brigadier [M. N.] était présent et j'ai demandé à [N. B.] qu'il me le passe ou téléphone. Le brigadier [M. N.] m'explique que les deux brigadiers ont eu un conflit et que le brigadier [A. B.] est parti avec un véhicule de service à l'hôpital car il avait reçu un coup mais que lui-même, le brigadier [M. N.] donc, n'avait pas vu le coup partir" ;
- Que [M. N.] atteste "Ensuite, j'ai entendu [A. B.] dire 'il m'a frappé'. J'ai demandé 'qui ?'et il m'a répondu [le requérant] 'regarde'. À son œil, il avait un petit gonflement. Mais, honnêtement, je n'ai pas vu le coup". [M. N.] était présent avant le début de l'altercation, ce qui est confirmé par les images caméra. Il dit bien avoir vu le petit gonflement de l'œil de [A. B.] sans avoir vu le coup. Il n'a par contre pas indiqué que ce gonflement était déjà présent avant l'altercation ;

- [F. B.], qui est arrivé alors que [le requérant] partait et avait l'air pressé, confirme que l'œil de [A. B.] était gonflé et qu'il disait "il m'a frappé, il m'a frappé" ;
- [A. D.] confirme qu'il a constaté que [A. B.] avait à l'œil une petite trace ;
- [S. J.] confirme qu'il n'a pas vu le coup mais qu'il y avait une trace de coup et qu'il a apporté de la glace pour l'œil de [A. B.] suite à cette discussion ;
- A l'analyse des images caméra, à 17h24'04" on vous voit revenir dans le dépôt que vous veniez de quitter sur votre scooter et c'est bien vous qui suivez [A. B.] et qui le poussez. [M. N.] s'interpose à 17h25'00" mais vous le repoussez (17h25'09") et vous retournez vers [A. B.] qui recule (17h25'l7"). Vous ressortez mais à 17h25'53", une tierce personne s'interpose. [A. B.] est retenu à 17h27'37" et, dans la foulée, a montré son œil (17h28'04"), ce qui vient confirmer la thèse qu'il a reçu le coup dénoncé.

Vous indiquez dans votre défense que [S. J.] précise que [A. B.] avait déjà une trace de coup sur le visage quand il a entendu [A. B.] demander [au requérant] de rester pour discuter. [S. J.] dit pourtant "j'étais à la cantine. J'ai entendu un bruit et je pensais que c'était 2 collègues en dispute, mais en sortant j'ai constaté que c'était 2 brigadiers. Je me suis interposé. Ils étaient devant la porte. (..) J'ai dit [au requérant], tu peux partir et j'ai dit à [A. B.] rentre au bureau et calme toi. C'est tout ce que j'ai vu. (...) je lui ai apporté des glaçons, mais je n'ai pas vu d'attaque physique.". La discussion était donc largement entamée aux dires de [S. J.], puisque l'interaction à laquelle il a assisté précède directement la fin de l'altercation, votre départ définitif du secteur et l'apport de glaçons pour l'œil de [A. B.]. Le coup avait donc manifestement déjà été porté.

Quant au témoignage de [F. B.] concernant le moment et le lieu du coup, n'étant pas présent au moment de l'altercation, il ne s'agit que d'un témoignage indirect et il n'est pas de nature à démentir qu'un coup a été porté à [A. B.].

Dans votre défense, vous soutenez qu'en réalité [A. B.] portait un masque pour masquer sa lèvre, ayant reçu un coup en jouant au football. Selon vous, rien n'exclut que cette activité ne soit pas à l'origine de l'hématome.

Or, selon vos déclarations auprès des services de police : "J'ai constaté déjà à partir du 07/07/2022 que [A. B.] portait un masque buccal et je lui ai demandé la raison du port du masque, celui-ci m'a répondu qu'il avait reçu un coup de coude ou niveau de sa lèvre en jouant ou football." Force est donc de constater que, selon vos déclarations, [A. B.] ne vous a pas dit avoir reçu un coup à l'œil et vous n'avez-vous-même pas constaté une quelconque blessure à l'œil. Aucun témoin, le jour des faits, n'indique avoir constaté une blessure à l'œil de [A. B.] avant l'altercation. De plus, plusieurs témoins évoquent un gonflement au niveau de l'œil. Si la blessure à l'œil était véritablement survenue quelques jours plus tôt, il paraît douteux que celle-ci cause encore un gonflement. Ainsi, même à supposer que [A. B.] se soit blessé au football, rien ne permet d'étayer, un tant soit peu, la thèse d'une blessure à l'œil en jouant au football. L'argument que vous invoquez ne repose donc sur rien et ne permet pas de renverser les éléments objectifs retenus pour conclure à la réalité du coup que vous avez porté à [A. B.] ».

L'autorité a donc pu conclure à la matérialité du coup au regard des éléments sérieux, précis et concordants repris au dossier administratif et mentionnés dans la motivation précitée. En outre, contrairement à ce qu'affirme le requérant dans sa requête, l'autorité a pris en considération son argument selon lequel A. B. portait déjà des traces de coups avant l'altercation.

S’agissant ensuite du contexte entourant les faits reprochés dans le troisième grief, la partie adverse a tenu compte de l’argument du requérant selon lesquels A. B. serait à l’origine de l’altercation tandis que lui aurait cherché à éviter la discussion, préférant un règlement du différend en présence de la hiérarchie.

Elle a toutefois estimé ce qui suit :

« Cependant, cette demande de discussion de la part de [A. B.] est liée à vos propres propos de la veille, le 7 juillet 2020 [lire : 2022]. Vous en êtes donc à l’origine.

De plus, ainsi que vous le reconnaissez, vous avez indiqué à [A. B.] que vous alliez en discuter avec lui le lendemain, soit le vendredi 8 juillet 2020 [lire : 2022]. A aucun moment, vous n’avez fait état du fait que vous vouliez la présence de la hiérarchie pour avoir cette discussion et il ne ressort d’aucun élément que vous auriez sollicité cette hiérarchie pour régler le différend. Plus encore, le jour des faits, [M. N.] atteste que vous auriez répondu à [A. B.] que vous ne vouliez pas lui parler et que ce n’était qu’un fainéant.

À nouveau, si cette discussion n’était que le fruit d’une incompréhension concernant votre genre d’humour comme vous l’affirmez, je ne comprends pas pourquoi vous avez refusé de parler à [A. B.] et avez à nouveau tenu des propos dénigrants.

Il est, en tous les cas, regrettable que vous n’ayez pas jugé utile d’aplanir la situation avec votre collègue, [A. B.] ».

Cette motivation de l’acte attaqué n’est ni inadéquate ni irrégulière. L’auteur de l’acte attaqué ne nie pas qu’A. B. a cherché à discuter avec le requérant depuis l’incident du 1er juillet 2022 mais estime que sa demande est liée aux propos tenus par le requérant et qu’ils font notamment suite au fait que le 7 juillet 2022, celui-ci lui a indiqué qu’ils en discuteraient le lendemain. Ceci est attesté par le témoignage de M. N. qui indique que « Le jeudi, il [A. B.] est revenu vers moi, il m’a informé qu’il n’avait pas envoyé le mail à [I. G.] et qu’il voulait s’expliquer avec [le requérant]. Lorsque [le requérant] est revenu de sa tournée (toujours le jeudi), [A. B.] voulait lui parler mais [le requérant] lui a répondu “c’est la fin de la journée, nous parlerons demain” ».

S’agissant du contexte de l’incident du 8 juillet 2022, il ressort des images de vidéosurveillance que si A. B. s’est approché du requérant lorsqu’il quittait le travail en scooter, le requérant est resté sur place et a interagi avec A. B., avant de quitter une première fois le dépôt environ une minute plus tard. Les images attestent également que peu de temps après, le requérant revient à pied dans le dépôt en suivant [A. B.] et que lorsque [M. N.] s’interpose entre les intéressés, le requérant le repousse et retourne vers [A. B.]. Ces éléments démentent donc l’affirmation selon laquelle il aurait cherché à éviter la discussion et l’autorité a régulièrement pu

estimer qu'elle ne pouvait « accorder de crédit au fait que vous vouliez éviter cette discussion et l'altercation qui s'en est suivie ».

Par ailleurs, l'absence de rapport médical attestant de la blessure à l'œil d'A. B. n'est pas suffisante pour infirmer les témoignages des collègues qui ont, de manière concordante, fait état de cette blessure à la suite de l'altercation, même s'ils n'ont pas vu porter le coup. Le fait que le requérant produise lui-même un certificat d'une entorse cervicale est de nature à conforter les indices existants que l'altercation entre les deux protagonistes ne s'est pas limitée à un échange verbal.

Enfin, la circonstance, invoquée par le requérant à l'audience, qu'il aurait été informé le 6 décembre 2024 par l'auditorat du travail que son dossier aurait été classé sans suite par l'auditorat du travail n'est pas de nature à invalider la motivation de l'acte attaqué quant à ce troisième grief. Il est de jurisprudence constante que les procédures disciplinaires et pénales sont, en principe, autonomes et indépendantes l'une de l'autre. En vertu du principe général du délai raisonnable, lorsqu'elle est suffisamment informée des faits pouvant justifier une sanction disciplinaire ou si les moyens d'investigation dont elle dispose lui permettent d'apprécier les faits qui sont reprochés à l'agent et sauf disposition statutaire contraire, l'autorité ne peut tenir l'action disciplinaire en suspens dans l'attente de l'issue de la procédure pénale. En l'espèce, la partie adverse a pu considérer qu'elle était suffisamment informée pour apprécier les faits sans attendre l'issue de la procédure pénale. Ce faisant, elle n'a pas non plus porté atteinte au principe de présomption d'innocence, qui n'exclut pas qu'une autorité administrative se prononce sur la matérialité des faits disciplinairement poursuivis et qui peuvent également constituer une infraction pénale pour autant qu'elle ne se prononce pas sur l'existence ou non d'une infraction pénale. En l'espèce, quel que soit le vocabulaire utilisé pour qualifier les faits, l'acte attaqué ne se prononce pas sur les éléments constitutifs d'une infraction pénale.

Dans l'hypothèse où une décision judiciaire coulée en force de chose jugée considère que des faits pour lesquels l'agent est poursuivi disciplinairement ne sont pas établis, l'autorité administrative est toutefois tenue de respecter l'autorité de cette décision, Un classement sans suite décidé par le ministère public n'a en revanche pas la portée d'une décision coulée en force de chose jugée quant à la matérialité des faits. Il ne se prononce en effet pas sur celle-ci mais manifeste simplement que le parquet n'a pas jugé utile de les poursuivre sur le plan pénal, et ne prive pas l'autorité compétente de poursuivre disciplinairement un agent pour les mêmes faits.

Par ailleurs, la circonstance que, ainsi qu'il ressort du dossier pénal dont le requérant a pu prendre connaissance, A. B. aurait refusé de participer à un confrontation dans le cadre de l'enquête pénale, n'est pas davantage de nature à infirmer les conclusions auxquelles est parvenue la partie adverse quant à la matérialité des faits.

La première branche du premier moyen n'est donc pas fondée.

V.2.3. Deuxième branche

Les articles 10 et 11 de la Constitution requièrent que des personnes ou des catégories de personnes qui se trouvent dans une même situation soient traitées de la même manière et s'opposent à ce que des personnes qui se trouvent dans des situations de fait identiques ou à tout le moins comparables fassent l'objet d'un traitement différent sans justification objective et raisonnable. À l'inverse, les mêmes règles s'opposent à ce que soient traitées de manière identique, sans justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes.

En l'occurrence, il ressort de la pièce confidentielle déposée par la partie adverse qu'A. B. a fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour les faits commis les 1er, 7 et 8 juillet 2022 et qu'une décision différente de celle prise à l'encontre du requérant a été adoptée au terme de celle-ci. Il ne peut toutefois être fait grief à la partie adverse d'avoir adopté une attitude différente vis-à-vis d'A. B. dès lors que les reproches ne sont pas identiques et que, de surcroit, l'intéressé a invoqué des circonstances qui ont pu conduire la partie adverse à adopter une attitude différente à son égard. Ainsi, pour ce qui concerne la défaillance de la prise en charge des étudiants le 1er juillet 2022, l'autorité a raisonnablement pu considérer qu'elle ne pouvait constituer un grief disciplinaire dans le chef d'A. B., compte tenu de la répartition des tâches le 1er juillet 2022 entre les trois brigadiers du secteur. Il est renvoyé à l'examen de la première branche du moyen à cet égard. S'agissant ensuite des faits commis le 7 juillet 2022, il ne ressort pas du dossier administratif qu'A. B. aurait eu un comportement inapproprié ou tenu des propos blessants à l'égard du requérant et celui-ci reste en défaut d'établir le contraire. Enfin, s'agissant de l'altercation du 8 juillet 2022, il suffit de relever que, contrairement au requérant, aucun témoignage n'indique qu'A. B. lui aurait porté un coup. Par ailleurs, alors que la proposition de sanction à l'égard d'A. B. était également une rétrogradation, la décision prise à son encontre indique qu'elle suit l'avis de la chambre de recours qui a conclu qu'un rappel des obligations statutaires constituerait une mesure adéquate. La partie adverse n'a donc pas méconnu le principe d'égalité, les différences entre

les griefs reprochés disciplinairement aux deux protagonistes pouvant raisonnablement justifier les décisions différentes prises à leur égard.

La deuxième branche du premier moyen n'est donc pas fondée.

V.2.4. Troisième branche

Le principe de la présomption d'innocence, qui est d'ordre public, implique en matière disciplinaire que le dossier ait été instruit à charge et à décharge. Ce principe n'est pas violé lorsque le dossier révèle qu'il a été procédé à une enquête objective et approfondie des faits et que la lecture de la décision disciplinaire permet de constater que l'autorité n'a pas ignoré les éléments à décharge.

Le principe général d'impartialité, qui est également 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, selon la jurisprudence constante et dans la mesure où le principe d'impartialité s'impose aux différents stades de la procédure, il appartient à la personne chargée de l'instruction d'un dossier de ne pas agir avec un parti pris de nature à compromettre l'objectivité de son rapport et, plus généralement, de veiller à ne pas dégager une impression de partialité. À cet effet, il lui revient notamment d'instruire les faits dont elle s'est saisie à charge et à décharge, d'autant que le principe de présomption d'innocence et le respect des droits de la défense soutiennent la même obligation. Une violation du principe d'impartialité ne peut, toutefois, résulter du comportement de cet agent 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. De surcroît, sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que le rapport disciplinaire tiendrait les faits pour établis et imputables à l’agent, contiendrait une appréciation quant à leur gravité, voire des erreurs d’appréciation, ou adopterait un ton sévère à l’égard de cet agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire.

En tant que le grief invoque l’absence de prise en considération par la partie adverse des éléments à décharge invoqués par le requérant et le fait que seul un soupçon fonde le troisième grief (coup porté à A. B.), il est renvoyé à l’examen de la première branche du moyen.

Ensuite, il ressort du dossier administratif que de nombreux devoirs d’enquête ont été menés par la partie adverse qui a ainsi récolté le témoignage de tous les agents ayant été témoins des faits litigieux.

S’agissant de la récolte de la version des faits du requérant, il ressort du dossier administratif qu’une audition disciplinaire a été organisée le 22 août 2022 pour permettre à l’intéressé de faire valoir ses arguments de défense et il n’identifie pas, dans la branche du moyen, quelle disposition imposerait à l’autorité de recueillir ses déclarations préalablement à l’audition disciplinaire. En tout état de cause, il ressort de la motivation de l’acte attaqué qu’avant l’adoption de celui-ci, le requérant a pu faire valoir son point de vue devant la chambre de recours et l’examen de la première branche révèle que celui-ci a été pris en considération, de telle sorte qu’il n’apparaît pas que l’autorité n’a pas été en mesure de se prononcer de manière objective sur les faits ni que son appréciation de ceux-ci reposerait sur une présentation partiale des faits. Pour le surplus, en tant qu’il déplore le fait de ne pas avoir été entendu dans le cadre de l’audition disciplinaire malgré sa demande de report, il est renvoyé à l’appréciation du deuxième moyen.

Pour ce qui concerne la récolte de la version des faits d’A. B., le requérant ne démontre pas avoir formellement sollicité de l’autorité qu’elle procède à l’audition de l’intéressé, ni en quoi celle-ci aurait contribué à donner un éclairage sur les faits qui aurait pu lui être favorable, au point que son absence violerait les principes visés par cette branche du moyen.

Par ailleurs, la présence dans le dossier disciplinaire du formulaire « Analyse interne d’accident : AT, AR, RCE, AE » complété par A. B. ne témoigne d’aucune partialité dans le chef de l’autorité.

La troisième branche du premier moyen n’est pas fondée.

V.2.5. Quatrième branche

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.

L’erreur manifeste d’appréciation est celle qu’une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n’aurait pas pu commettre.

En l’espèce, dans la mesure où le requérant reconnait qu’il ne remplissait pas les conditions pour exercer les fonctions de conducteur de véhicule lourd ou de conducteur principal de véhicule lourd le jour de l’adoption de l’acte attaqué, celui-ci est adéquatement motivé lorsqu’il indique que « la rétrogradation aux grades de conducteur de véhicule lourd ou de conducteur de véhicule lourd principal ne peut pas être envisagée considérant que bien qu’en possession d’un permis de conduire de catégorie C, [le requérant] ne satisfait […] pas aux exigences de sélection médicales et de certificat d’aptitude professionnelle requises pour être un chauffeur autorisé à conduire ». À la lecture de ce passage de l’acte attaqué, le requérant est en mesure de comprendre pourquoi la partie adverse a décidé de ne pas le rétrograder dans l’une de ces deux fonctions et le fait qu’il puisse, dans le futur, remplir les conditions légales requises pour exercer ces fonctions ne démontre pas l’existence d’une erreur manifeste d’appréciation dans le chef de l’autorité.

S’agissant des conséquences financières liées à la rétrogradation, le risque de déclassement social invoqué par le requérant n’est pas établi et les éléments invoqués dans la requête sont impuissants à démontrer que la sanction serait manifestement disproportionnée. Il ressort du dossier administratif qu’en novembre 2022, sa rémunération mensuelle en qualité d’ouvrier de propreté publique (échelle 1.75) s’élève à 2202,82 euros. Il subit donc, du fait de la sanction, une perte de revenu de 467,27 pour le mois de novembre 2022. Il n’est pas requis de l’autorité qu’avant de prononcer une peine impliquant des conséquences financières pour l’agent sanctionnée, elle s’enquière en détail de sa situation financière.

Au sujet de la condition physique alléguée qui l'empêcherait d'effectuer les missions qui incombent aux agents revêtus du grade d'ouvrier de propreté publique, le requérant ne produit pas d'attestation de la médecine du travail à l'appui de ses allégations. Les rapports médicaux des 19 décembre 2022, 7 juin et 12 juillet 2023 sont postérieurs à l'acte attaqué, de telle sorte qu'il ne saurait être fait grief à la partie adverse de ne pas avoir pris en considération l'état de santé du requérant dans le choix de la sanction, dès lors qu'il n'est pas établi que le requérant en aurait fait état ni que la partie adverse en avait connaissance. En outre, il n'est pas davantage établi, la partie adverse le contestant, qu'il ne pourrait être réaffecté dans un autre poste plus léger compatible avec son état de santé.

Enfin, s'agissant de l'absence d'antécédent et de l'ancienneté du requérant, il suffit de constater que l'autorité a tenu compte de ces éléments dans le cadre de l'examen de la proportionnalité de la sanction à infliger puisqu'ils ont précisément justifié la décision de l'auteur de l'acte attaqué de s'écarter de l'avis de la chambre de recours qui concluait que la sanction la plus grave de la démission d'office se justifiait si tous les griefs devaient être jugés établis.

Dans ces conditions, il n'est pas établi que la sanction de la rétrogradation serait manifestement disproportionnée.

La quatrième branche du premier moyen n'est, partant, pas fondée.

Le premier moyen n'est donc pas fondé.

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 du principe des droits de la défense et de l'article 10, §§ 1er, alinéa 1er, et 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté'.

Il estime que sa demande de report d'audition était légitime et qu'elle n'affectait pas le respect du délai de la procédure disciplinaire, de sorte qu'elle aurait dû lui être accordée. Il fait valoir le fait qu'il était en incapacité de travail lors de la

réception du courrier de convocation du 9 août 2022 et le jour de l'audition, le 23 août suivant. Il précise que le 22 août 2022, son psychiatre l'a jugé inapte à se soumettre à une audition disciplinaire, qu'il a essayé de contacter son gestionnaire par téléphone pour l'en informer et que face à l'impossibilité de joindre quelqu'un, il a envoyé un courriel le 22 août à 14h49 à la partie adverse indiquant que son conseil a besoin d'un délai supplémentaire pour constituer sa défense et que son médecin pense qu'actuellement il n'est pas apte à une audition disciplinaire. Il soutient que le courrier du 9 août 2022 ne conditionnait pas la demande de report pour « incapacité » à la production d'un justificatif et indique qu'il n'a pas pensé à solliciter de son médecin qu'il couche par écrit l'avis émis sur sa capacité à subir l'audition. Il invoque également le fait que dans son courrier de réponse du 22 août 2022, C. S. ne l'invite nullement à documenter les raisons de sa demande de report. Par ailleurs, il souligne que le courrier de convocation a été envoyé durant la période la plus creuse de l'année, soit entre le 21 juillet et le 15 août, ce qui a rendu très complexe une prise en charge en urgence, et précise qu'il devait d'abord passer par son assurance juridique qui n'a pas été en mesure de confirmer la désignation d'un avocat avant la date de l'audition. Il considère en outre que le délai de prescription prévu à l'article 10, § 3, alinéa 2, de l'arrêté du 29 octobre 2011 expirait le 9 septembre 2022 de sorte que le report de l'audition était possible.

Il rappelle ensuite qu'il n'a pas été invité à fournir une déclaration écrite quant aux faits, en violation de l'article 10, § 1er, de l'arrêté du 29 octobre 2011 précité.

Il indique enfin que la convocation du 9 août 2022 ne visait pas une audition par l'autorité qui propose la sanction puisqu'elle précise qu'elle sera tenue par C. S., dont rien ne confirme qu'elle serait un « membre du personnel de niveau 1 d'un rang au moins égal au rang 10 désigné par le fonctionnaire dirigeant » (article 7, § 1er, alinéa 4, de l'arrêté du 29 octobre 2011). Il soutient que l'audition organisée n'est donc pas celle exigée par la règlementation.

Dans ces conditions, il soutient que la proposition de sanction et l'acte attaqué sont irréguliers puisque pris en l'absence « des déclarations du membres du personnel relatives aux faits mis à sa charge » et sans que l'autorité l'ait entendu.

Il estime que les considérations reprises dans l'acte attaqué n'énervent pas ce constat dès lors que la partie adverse n'indique pas comment elle concilie son interprétation selon laquelle une incapacité de se présenter à une audition n'implique pas un droit de report de l'audition avec le respect de l'article 10, §§ 1er, alinéa 1er, et 2, de l'arrêté du 29 octobre 2011. En réponse à la motivation de l'acte attaqué qui précise qu'il n'a pas transmis d'attestation confirmant son incapacité à suivre une

audition, il rappelle que ni le courrier de convocation ni le courriel du 22 août 2022 de la partie adverse ne mentionnait la nécessité de produire un justificatif. Il considère enfin que un arrêt du Conseil d'État n° 240.790 du 22 février 2018 est transposable au cas d'espèce.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant indique qu'il a respecté toutes les conditions inscrites dans la convocation et que l'audition aurait dû être reportée. S'agissant du certificat médical, il invoque un arrêt du Conseil d'État n° 115.347 du 31 janvier 2003 et considère qu'il disposait d'un motif d'absence suffisant.

Il indique que même en considérant que le délai de prescription venait à échéance le 5 septembre 2022, il était possible de reporter l'audition et qu'un éventuel risque de dépassement du délai serait plutôt à imputer à la partie adverse qui n'a pas fait preuve de diligence dès lors qu'elle a attendu jusqu'au 9 août 2022 pour le convoquer à une audition deux semaines plus tard, à une date relativement proche du délai d'expiration, alors même que l'enquête a formellement débuté le 7 juillet 2022. Il ajoute que l'envoi plus précoce de cette convocation lui aurait permis d'organiser sa défense et sa représentation de manière beaucoup plus sereine.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Il rappelle tout d'abord que la convocation à l'audition ne mentionnait pas l'obligation de fournir un certificat médical circonstancié pour justifier une demande de report en cas d'incapacité. Selon lui, n'ayant aucune expérience de procédure disciplinaire, il pouvait légitimement considérer que son courriel du 22 août 2022, dans lequel il exposait son incapacité confirmée par son psychiatre, suffisait à appuyer sa demande. Il ajoute que le courriel de la partie adverse du 22 août 2022, envoyé tardivement (à 17h58, soit moins de 24 heures avant l'audition), ne pouvait en pratique lui permettre de régulariser administrativement sa situation ou de se faire utilement représenter.

Il allègue que l'autorité a attendu près d'un mois après le début de la procédure disciplinaire pour lui adresser la convocation alors que la procédure avait été initiée le 7 juillet 2022. Ce manque de diligence de la part de l'autorité ne saurait, selon lui, lui être opposé. Il soutient que la partie adverse pouvait, pour éviter de dépasser le délai de prescription au 5 septembre 2022, planifier une nouvelle date pour l'audition dans les jours immédiatement suivants..

Il fait valoir que la protection des droits de la défense l'emporte sur les considérations pratiques de l'administration et que la partie adverse n'a offert aucune alternative raisonnable, comme la possibilité de différer l'audition ou d'accepter une déclaration écrite.

VI.1.4. Note complémentaire au dernier mémoire de la partie requérante

Se fondant sur la décision de classement sans suite évoquée dans le point 2 de l'exposé des faits, le requérant entend soulever une seconde branche prise violation du principe général de droit de la défense, de la présomption d'innocence, de l'autorité de chose jugée du devoir de minutie et des principes de bonne administration.

Il fait valoir qu'une décision définitive rendue en matière pénale, lorsqu'elle porte sur le même fait et oppose les mêmes parties, bénéficie de l'autorité de chose jugée. Il ajoute que si tel n'est pas le cas d'une décision de classement sans suite, cette situation a des conséquences discriminatoires. Il estime également que, tenant compte de la gravité de la sanction et de la terminologie et des éléments empruntés au droit pénal, l'acte attaqué contrevient au principe selon lequel seuls les tribunaux peuvent établir une infraction pénale. Il estime en outre que l'autorité disciplinaire en rendant sa décision a fait preuve d'une précipitation susceptible de porter atteinte au respect des droits de la défense.

Il indique enfin que l'affaire a été classée sans suite, faute d'élément suffisant de faits de violence au travail. Il soutient que cela met en lumière le manque de preuves concrètes concernant sa culpabilité.

VI.2. Appréciation

L'article 10 de l'arrêté du Gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire' dispose :

« § 1er. Le dossier disciplinaire constitué durant l'enquête, contient toutes les pièces et les déclarations du membre du personnel relatives aux faits mis à sa charge.

L'enquête est réputée entamée dès qu'un membre de l'encadrement a pris connaissance des faits reprochés au membre du personnel.

Lorsque plusieurs faits sont reprochés au membre du personnel, il n'est toutefois entamé qu'une seule procédure qui peut donner lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Si un nouveau fait est reproché au membre du personnel pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée, sans que la procédure en cours soit interrompue pour autant.

En cas d'action pénale et si le ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive au fonctionnaire dirigeant, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les soixante jours qui suivent la date de la communication.

§ 2. Avant de proposer une sanction, l'autorité entend le membre du personnel.

Ce dernier peut consulter les pièces de son dossier disciplinaire et en recevoir une copie au moins 6 jours ouvrables avant l'audition. Il peut être assisté de la personne de son choix.

§ 3. L'enquête se termine par la notification de la proposition de sanction au membre du personnel par un envoi postal recommandé ou remise à l'agent contre accusé de réception.

Si cette notification n'a pas lieu dans les soixante jours qui suivent le début de l'enquête, l'autorité est censée avoir renoncé aux poursuites ».

Il en résulte qu'avant de recevoir une proposition de sanction disciplinaire, le membre du personnel doit être entendu par l'autorité et qu'il peut consulter les pièces du dossier disciplinaire et en recevoir copie au moins six jours ouvrables avant l'audition. Le dossier disciplinaire doit, par ailleurs, contenir toutes les pièces et les déclarations du membre du personnel relatives aux faits mis à sa charge.

Contrairement à ce que soutient le requérant, l'article 10, § 1er, alinéa 1er, précité, n'impose pas à l'autorité de recueillir les déclarations écrites d'un agent poursuivi avant son audition. Les dispositions qui précèdent obligent uniquement la partie adverse à verser dans le dossier disciplinaire les éventuelles déclarations du membre du personnel concerné par la procédure.

Par ailleurs, il a déjà été jugé à plusieurs reprises que lorsqu'un agent poursuivi disciplinairement sollicite le report de l'audition disciplinaire en produisant un certificat médical, ce dernier doit attester qu'il n'est pas en mesure de participer à cette audition, à défaut de quoi il est supposé pouvoir y assister.

En l'espèce, l'acte attaqué justifie le refus de reporter l'audition notamment dans les termes suivants :

« Vous invoquez le fait de ne pas avoir été entendu avant que la proposition de sanction ne soit adoptée. Vous contestez le fait que l'on ait pu vous refuser la remise que vous avez demandée. En effet, vous considérez qu'en indiquant dans la convocation "si vous êtes dans l'incapacité de vous présenter à l'audition, veuillez en informer votre gestionnaire de dossier (…) au plus tard le jour précédent l'audition. En tout état de cause, je vous rappelle que vous pouvez vous faire assister par une personne de votre choix le jour de l'audition ou pour vous aider dans la rédaction de vos moyens de défense", il n'était pas nécessaire de

fournir un motif valable pour ne pas vous présenter à l'audition. Par ailleurs, vous considérez qu'en toute hypothèse "les délais impartis" ne constituaient nullement un obstacle au report.

Néanmoins, vous avez été convoqué conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension, dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté. Si le courrier de convocation précise qu'en cas d'incapacité à se présenter à l'audition, l'agent doit en informer le gestionnaire de dossier, cela n'implique aucunement un droit de report de l'audition. Ainsi, contrairement à ce que vous semblez soutenir, le simple fait d'annoncer être dans l'incapacité de se présenter, sans autre justification, n'est pas de nature à permettre *ipso facto* le report de l'audition.

A cet égard, dans votre mail du 22 août 2022, vous indiquez en premier lieu le fait que votre avocat a besoin d'un délai supplémentaire pour constituer votre défense et que, qui plus est, votre médecin pense qu'actuellement vous n'êtes pas apte à une audition disciplinaire. Je constate que vous vous êtes pourtant rendu chez votre médecin le 22 août, jour de votre demande de report puisque vous avez remis la prolongation de votre certificat médical pour la période du 1er septembre au 30 octobre 2022 avec sortie autorisée datée du même jour. Vous n'avez, par contre, pas jugé utile de lui demander une attestation confirmant votre inaptitude à suivre une audition.

Par ailleurs, votre avocat n'a pas signalé son intervention auprès des services de l'Agence et n'a pas formulé de demande le report. Bien que vous soyez couvert par un certificat médical, celui-ci indiquait bien que les sorties étaient autorisées. Vous n'avez pas fourni en temps utile la preuve de votre inaptitude à pouvoir participer à une audition disciplinaire. De fait, ce n'est qu'à l'occasion de votre recours auprès de la chambre de recours que vous avez produit une attestation du Dr [P. R.] datée du 12 septembre 2022.

Qui plus est, vous avez été informé par retour de mail, trois heures après votre demande, de l'impossibilité de reporter l'audition et du fait que vous deviez vous présenter à l'audition ou vous faire représenter par votre avocat. Vous n'avez pas réagi à ce mail et n'avez pas répondu à l'appel téléphonique qui vous a été adressé le matin de l'audition pour vous rappeler que votre présence était requise.

Il convient de rappeler que le report d'audition n'est pas de droit.

Pour le surplus, les difficultés liées à la période estivale que vous invoquez sont aussi valables pour l'administration et l'organisation des services ne permettait pas de reporter l'audition, au regard du délai dans lequel la proposition de sanction devait être notifiée. Il en va pour preuve que la proposition de sanction a été établie très peu de temps après le 23 août, date de l'audition prévue, puisqu'elle vous a été communiquée le 26 août 2022.

Il s'ensuit que l'Agence a respecté ses obligations en matière de convocation à audition et qu'on ne peut lui reprocher de ne pas vous avoir entendu. ».

Il ressort des motifs qui précèdent que la partie adverse a répondu à la demande de report de l'audition prévue le 23 août 2022 et a régulièrement pu considérer que le certificat médical du 15 juillet 2022 se limite à mentionner que le requérant ne peut travailler du 16 juillet au 31 août 2022, ce qui n'implique pas son incapacité à se déplacer et à participer à une audition disciplinaire.

La circonstance que le courrier de convocation du 9 août 2022 ne conditionne pas expressément la demande de report pour « incapacité » à la production d'un justificatif ne permet pas d'établir l'existence d'une violation des droits de la défense. Par un courriel envoyé le 22 août 2022 à 17h58, la partie adverse a informé le requérant que le certificat médical en sa possession était insuffisant pour reporter l'audition disciplinaire. Ce courriel indique ainsi que « bien que vous soyez couvert pas un certificat médical vous êtes tenu de vous présenter à l'audition ou vous faire représenter par votre avocat ». Le requérant était donc pleinement informé, la veille de l'audition, que sa situation médicale ne permettait pas le report de l'audition et qu'il était donc tenu de se présenter ou de se faire représenter.

En outre, le requérant, dans son courriel du 22 août 2022 à 14h49, indique « mon médecin pense qu'actuellement je ne suis pas apte à une audition disciplinaire, il a prolongé mon certificat jusqu'au 30/10/2022 », ce qui donne à penser que le requérant soutient, sans produire de certificat, qu'il ne sera pas apte à une audition disciplinaire avant le 30 octobre 2022.

S'agissant de l'autre motif invoqué par le requérant, à savoir le temps nécessaire à la préparation de sa défense, il ne peut être fait grief à la partie adverse de ne pas l'avoir admis, tenant compte d'une part que la convocation a été envoyée le 9 août 2022, laissant ainsi le temps au requérant ou à son conseil de préparer sa défense, et d'autre part, du délai de rigueur de 60 jours qui expirait au début du mois de septembre pour notifier une proposition de sanction. Il ne peut davantage être fait grief à la partie adverse de ne pas avoir convoqué plus tôt le requérant, afin de permettre un éventuel report de l'audition dans le respect du délai de 60 jours, compte tenu des devoirs d'enquête qu'elle a entretemps accomplis pour des faits s'étant déroulés au début du mois de juillet.

Le deuxième moyen n'est par conséquent 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 non-rétroactivité ».

Il indique que la décision est muette quant à la temporalité de la sanction. Il relève que la partie adverse lui a toutefois adressé un courrier recommandé le 4 novembre 2022 indiquant que la sanction litigieuse s'appliquait avec effet rétroactif à la date du 7 juillet 2022.

Il indique que l'application rétroactive de la sanction de la rétrogradation n'est organisée par l'arrêté du 29 octobre 2011 précité que lorsqu'une sanction de suspension disciplinaire est subséquente à une suspension préventive. Il précise que la possibilité prévue à l'article 25, dernier alinéa, de cet arrêté n'est toutefois pas prévue en ce qui concerne la sanction de rétrogradation. Il en déduit que la décision attaquée est irrégulière ou, à tout le moins, le courrier du 4 novembre 2022.

VII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant indique que la partie adverse lui a réclamé le 15 mars 2023 le remboursement de « montants trop perçus » pour un total de 6574,08 euros pour les traitements perçus entre juillet 2022 et janvier 2023, soit la période durant laquelle il a continué à percevoir le traitement correspondant à son poste avant rétrogradation alors que la sanction de rétrogradation avait déjà pris cours. Il indique qu'il ressort d'échange de courriels avec la partie adverse que cette dernière confirme que le traitement doit être modifié à partir du mois de juillet 2022 et renvoie à sa pièce n° 32.

Il en déduit que la partie adverse entend faire rétroagir la sanction au mois de juillet 2022 et que le courrier du 4 novembre 2022 ne contient donc pas une simple erreur de plume.

VII.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Il observe que l'absence de précision quant à la temporalité de la sanction a engendré une incertitude inacceptable quant à ses effets juridiques. Il estime qu'une telle carence est particulièrement grave dans le contexte d'une sanction disciplinaire, qui impacte profondément non seulement sa carrière professionnelle, mais également sa situation personnelle et financière.

En outre, il expose que le courrier qui lui a été adressé le 4 novembre 2022 indique clairement que la rétrogradation « est intervenue le jeudi 7 juillet 2022 », ce qui reflète selon lui l'intention de l'administration d'appliquer la sanction rétroactivement à une date antérieure à celle de sa notification. Il ajoute que les corrections apportées aux fiches de paie qui résulteraient du refus de reconnaissance d'un accident de travail et du placement du requérant en disponibilité pour cause de

maladie ne semblent pas pertinentes car, d'une part, le placement en disponibilité n'affecte en rien le fait que la partie adverse a continué à le rémunérer sur l'échelle salariale 1.75, ce qui démontre que la rétrogradation n'a pas été appliquée de manière effective avant novembre 2022. Il observe, d'autre part, que si ces corrections de rémunération étaient réellement indépendantes de la rétrogradation, il demeure totalement inexplicable que la partie adverse lui ait ensuite réclamé un remboursement rétroactif pour les montants perçus entre juillet 2022 et janvier 2023. Selon lui, une telle exigence révèle clairement que la partie adverse avait l'intention de faire rétroagir la sanction.

VII.2. Appréciation

L'acte attaqué ne contient aucune disposition relative à l'entrée en vigueur de la sanction de la rétrogradation de sorte qu'elle sort en principe ses effets après son adoption.

Si le courrier recommandé adressé au requérant le 4 novembre 2022 indique notamment qu'il a été décidé de l'affecter au secteur « TRIOMPHE Nett. PM » à partir du 7 novembre 2022 « à la suite de sa rétrogradation au grade d'OPP intervenue le jeudi 7 juillet 2022 », il ne ressort toutefois pas du dossier administratif et des fiches de paie communiquées à la suite de la mesure d'instruction menée par l'auditeur rapporteur que la sanction de rétrogradation serait entrée en vigueur préalablement au 31 octobre 2022. Il ressort en effet des fiches de paie que le requérant a été rémunéré sur la base de l'échelle 1.75 de juillet 2022 à novembre 2022 inclus et que sa rémunération portant sur le mois de novembre 2022 a, ensuite, fait l'objet d'une correction pour être recalculée sur la base de l'échelle de traitement 1.24 du fait de la rétrogradation attaquée.

Pour ce qui concerne les corrections figurant dans les pièces 42 à 44 et celles figurant dans les fiches de paie communiquées à l'auditeur rapporteur le 8 octobre 2024, il apparait qu'elles ont été établies à la suite du refus de reconnaissance par Ethias de l'accident du travail du requérant et qu'elles ne sont donc pas les conséquences pécuniaires d'une application avec effet rétroactif de la sanction de rétrogradation. Ces fiches de rémunération correctives formalisent, au contraire, le recalcul de la rémunération du requérant à partir du 8 juillet 2022 compte tenu de l'épuisement de son quota de jours de maladie pour l'année 2022 et de son placement subséquent en disponibilité pour cause de maladie.

En tout état de cause, si, comme il le soutient encore dans son dernier mémoire, la partie adverse lui a réclamé « un remboursement rétroactif pour les montants perçus entre juillet 2022 et janvier 2023 », ce ne peut être la conséquence

de l’acte attaqué qui, ne prévoyant pas d’effet rétroactif, ne peut fonder de telles demandes de remboursements. À supposer ces demandes irrégulières, leur irrégularité ne découlerait pas d’un vice dont serait entaché l’acte attaqué.

Le troisième moyen n’est pas fondé.

VIII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 924 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

IX. Confidentialité

La partie adverse a demandé que soit maintenue la confidentialité de la « pièce confidentielle 1 », étant un courrier concernant les faits reprochés à A. B.

Dès lors que le présent arrêt met fin à la procédure devant le Conseil d’État, la demande de confidentialité est devenue sans objet.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D’ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros, la contribution de 48 euros et l’indemnité de procédure de 924 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 25 mars 2025, 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