CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R ÊT

n^o^ 262.956 du 9 avril 2025

A. 243.804/VIII-12.814

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile en Belgique

contre :

l'Agence Wallonne de la Santé, de la Protection sociale, du Handicap et des Familles (AViQ),
ayant élu domicile chez
M^es^ Marc UYTTENDAELE, Anne FEYT et Annabelle DELEEUW, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 23 décembre 2024, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision de la sanction disciplinaire de la démission d'office […], prise [à son encontre] le 24 octobre 2024 par la Partie adverse, en l'occurrence le Conseil général, autorité disciplinaire » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés.

Mme Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 'déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État'.

Par une ordonnance du 17 février 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 4 avril 2025 et le rapport a été notifié aux parties.

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

La partie requérante et M^e^ Annabelle Deleeuw, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

Mme 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 présent recours sont exposés dans l'arrêt n° 258.457 du 16 janvier 2024 (ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.258.457) qui a annulé la décision de la partie adverse du 29 juin 2023 infligeant la sanction disciplinaire de démission d'office au requérant. Il y a lieu de s'y référer, en tenant compte des éléments complémentaires suivants :

1. À la suite de cet arrêt, le comité de direction de la partie adverse reprend la procédure disciplinaire *ab initio* pour y ajouter le rapport COHEZIO.

2. Le 5 mars 2024, la partie adverse convoque le requérant à une audition disciplinaire prévue à la date du 25 mars suivant. Cette convocation précise entre autres ce qui suit :

« […]

> Lors de votre audition disciplinaire, vous serez entendu à l'égard du document qui m'a été remis par [E. C.] le 26 avril 2022 et ses 74 annexes (pièce 4), ainsi que sur l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux du 24 mai 2022 (pièce 8) et sur les documents versés au dossier à l'issue de l'enquête préliminaire, à savoir le compte-rendu de l'audition de [M. E.] (pièce 5), le compte-rendu de l'audition de [V. L.] (pièce 6) et le compte-rendu de l'audition de [E. G.] (pièce 7).
>
> Ces documents font partie intégrante de votre dossier disciplinaire, copie duquel est jointe à la présente.
>
> Le dossier disciplinaire est également consultable auprès de moi-même ([M. H.]), sur rendez-vous pris par téléphone au […].
>
> Il ressort, à ce stade, sur la base du dossier disciplinaire, que les faits suivants seraient susceptibles de vous être reprochés dans un cadre disciplinaire :
>
> 1) Vous auriez adopté un comportement inapproprié à l'égard de [E. C.], en :
>
> - exerçant une pression excessive et injustifiée à l'égard de l'intéressée ;

- en lui rappelant avec insistance et à plusieurs reprises que son arrivée dans votre service était particulièrement attendue et la nécessité de se montrer à la hauteur de cette attente (pièce 4 et annexes 61 et 62 de la pièce 4) ;
- en lui rappelant à l'excès les procédures d'évaluation et de planification applicables et l'impérativité de s'y préparer (pièce 4 et annexes 9, 12, 54, 55 et 60 de la pièce 4) ;
- en exerçant un contrôle excessif et injustifié sur l'organisation de son travail (pièce 4 et annexes 20 et 66 de la pièce 4) ;
- en la comparant/l'encourageant de manière excessive à se comparer à d'autres agents et candidats à sa fonction (pièce 4 et annexes 3, 6, 12, 15, 21 à 34, et 74 de la pièce 4) ;

- usant, de manière abusive, de l'autorité inhérente à votre fonction, entretenant un climat de travail particulièrement oppressant pour une jeune collaboratrice ;
  - en multipliant les appels téléphoniques d'une durée excessive et les messages écrits à son attention, sans qu'ils aient nécessairement de lien avec l'exercice de ses tâches, y compris durant le week-end (pièce 4 et annexes 2, 6, 10, 14, 19, 36 et 60 de la pièce 4) ;
  - en lui imposant, notamment durant les heures de travail, l'enseignement de "matières" ainsi que des lectures étrangères à l'exercice de sa fonction (pièce 4 et annexes 35, 42, 43, 45 à 47, 49, 50, 51, 60 et 65 de la pièce 4) ;
  - en rédigeant à son sujet un document de plusieurs pages dont vous lui avez montré une page intitulée "Quelle solution ? La résignation", document qui analyse de manière approfondie la personnalité de l'agent en formulant des réflexions subjectives et inadéquates (pièce 4 et annexe 56 de la pièce 4) ;
  - en lui imposant la rédaction d'un "mémoire" étranger à l'exercice de ses fonctions (pièce 4 et annexes 64 et 65 de la pièce 4) ;
  - en faisant des références à Dieu et à son omnipotence, à des "menaces" : (pièce 4 et annexes 3, 35, 40, 41, 61, 71 et 74 de la pièce 4) ;

- formulant de manière répétée, des remarques intimidantes, rabaissantes et humiliantes, de nature à la déstabiliser et en remettant implicitement en doute ses compétences (pièce 4 et annexes 7, 36, 52, 54, 57, 59, 60 et 69 de la pièce 4).

2) Vous auriez tenu des propos inadéquats envers [E. C.], en vous immisçant manifestement dans sa vie privée, en :
   - formulant des remarques déplacées à son égard, notamment à caractère sexuel (pièce 4 et annexes 51 et 58 de la pièce 4) ;
   - formulant des remarques concernant son compagnon (pièce 4 et annexes 58 et 70 de la pièce 4) ;
   - examinant ses comptes personnels sur les réseaux sociaux et en les commentant ouvertement (pièce 4 et annexe 11 de la pièce 4).

3) Vous auriez, à plusieurs reprises, divulgué à [E. C.] des documents et informations confidentiels concernant d'autres candidats agents, actuels ou anciens, de l'AViQ (pièce 4 et annexes 15, 18, 21 à 34 de la pièce 4).

Les faits précités, à les supposer établis et vous imputables, seraient *a priori* constitutifs des transgressions disciplinaires suivantes :

[…]

Les faits précités, à les supposer établis, vous imputables et constitutifs de transgressions disciplinaires, seraient graves et susceptibles de remettre en cause la confiance que votre employeur vous a accordée jusqu'ici, laquelle est indispensable à l'exercice de vos fonctions.

> Pour cette raison, à les supposer établis, vous imputables et constitutifs de transgressions disciplinaires, les faits précités seraient susceptibles de justifier le prononcé d'une sanction lourde *a priori* fondée sur une rupture de confiance, à votre encontre.
>
> […] ».

3. Le 13 mars 2024, le requérant sollicite un report de l'audition en raison de son non-accès à ses anciennes données informatiques.

4. Le 18 mars 2024, la partie adverse fait droit à sa demande de report et le convoque à la date du 15 avril 2024. Elle lui fournit une copie de son ancien mémoire en défense ainsi que de ses annexes.

5. Le 11 avril 2024, le requérant dépose une note de défense.

6. Le 15 avril 2024, il est entendu en présence de plusieurs membres de la partie adverse, dont F. L., son administratrice générale. Un procès-verbal de l'audition est rédigé et lui est soumis, en vue de faire valoir ses observations, ce qu'il fait le 15 mai suivant.

7. Le 13 mai 2024, le comité de direction de la partie adverse propose la sanction disciplinaire lourde de démission d'office à l'égard du requérant.

Cette proposition de sanction lui sera notifiée par un courrier du 27 mai 2024.

8. Le 10 juin 2024, le requérant introduit un recours devant la chambre de recours des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région (ci-après : chambre de recours) à l'encontre de cette proposition de sanction.

9. Le 16 septembre 2024, il dépose un mémoire en défense.

10. Le 23 septembre 2024, les parties comparaissent devant la chambre de recours. Un procès-verbal d'audition est établi.

11. Le même jour, celle-ci rend un avis aux termes duquel elle considère notamment que « devant cette absence totale de remise en cause, la proposition de licenciement paraît justifiée ».

12. Le 24 octobre 2024, le conseil général de la partie adverse inflige la sanction disciplinaire lourde de démission d'office au requérant.

Cette décision lui est envoyée par un courriel du 25 octobre 2024 et par un pli recommandé qu'il indique avoir reçu le 29 octobre 2024.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1er, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête

Le premier moyen est pris 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 général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration, d'équitable procédure et de prudence dont le devoir de minutie, par le choix du mode de présomption pour l'établissement des faits, de leur imputabilité et de leur qualification en transgressions disciplinaires ».

Le requérant soutient, en résumé, que :

« […] les faits reprochés, leur imputabilité et leur qualification en transgressions disciplinaires, le furent par le mode de présomption. Or, de jurisprudence constante du Conseil d'État, tout fait de cette nature ne peuvent être supputés, présumés ».

V.2. Appréciation

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.

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, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Par ailleurs, l'omission du fondement juridique n'est pas susceptible d'entraîner l'annulation de l'acte attaqué lorsque ce fondement peut être déterminé aisément et avec certitude ou lorsqu'il résulte des circonstances de l'affaire que l'administré en avait connaissance.

Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées. Une motivation spéciale s'impose néanmoins à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de l'avis de l'instance de recours.

Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

En l'espèce, si l'acte attaqué se réfère à la proposition de sanction disciplinaire qu'elle considère comme reproduite dans son *instrumentum*, il y a lieu de relever, avec la partie adverse, que cette mention procède avant tout de la volonté de dresser un historique complet du dossier et de résumer le contenu de cette proposition de sanction.

L'acte attaqué comporte, de surcroît, une motivation propre qui témoigne de ce que son auteur a lui-même procédé à l'appréciation des faits reprochés, de leur imputabilité et de leur qualification comme transgressions disciplinaires. Celle-ci se conclut, en effet, par les considérations « qu'après analyse minutieuse et complète du dossier et de l'avis de la Chambre de recours, le Conseil général constate qu'au regard des éléments développés ci-dessus, les faits sont établis ; […] les faits sont imputables en l'absence de toute contestation ; […] ces faits constituent indubitablement les griefs disciplinaires suivants […] ».

En outre et au préalable, l'avis de la chambre de recours se trouve également reproduit dans cette partie de la motivation de l'acte attaqué, dont il est précisé que « l'autorité fait siennes les conclusions et le regard que porte la Chambre de recours sur ce dossier ». Or l'extrait cité de cet avis indique expressément que :

> « […] les comportements gravement fautifs adoptés par le requérant lorsqu'il gérait une équipe sont clairement établis et reconnus par le requérant, qui, changeant de tactique, tente à présent d'imputer ses fautes à l'autorité administrative, qui serait restée en défaut de prendre des mesures adéquates de prévention dès lors que ses "faiblesses" lui étaient connues ».

Partant, il est inexact de soutenir que l'acte attaqué se fonderait sur une « présomption raisonnable » et non des faits avérés et certains lorsque, concluant la présentation résumée de ladite proposition de sanction, il précise qu' « au terme d'un examen minutieux du dossier, le Comité de direction a pris la décision de formuler une proposition de sanction disciplinaire vu la présomption raisonnable d'établissement des faits, d'imputabilité et leur qualification en qualité de transgressions disciplinaires » (p. 3). Le requérant ne peut assimiler ces deux actes, sous peine d'en trahir la portée.

Il livre, au demeurant, une lecture erronée tant de cette proposition de sanction qui ne comporte, en réalité, pas les termes « présomption raisonnable » auxquels l'acte attaqué fait allusion, que de cet acte lui-même qui, lors de la présentation de celle-ci, précise aussi « qu'au regard du contenu de la plainte de [E. C.] avec ses annexes et des auditions des deux autres collègues, les faits peuvent être considérés comme suffisamment établis », « que, partant, l'éventuelle imputabilité des faits n'est pas remise en cause par [le requérant] » et que « sur la

qualification des faits en transgressions disciplinaires, [il] fait œuvre de silence » (p. 3).

Le requérant n'établit donc pas que la sanction disciplinaire litigieuse ne reposerait pas sur des faits avérés et certains.

De ce fait, il n'établit pas davantage que la partie adverse ne se serait pas prononcée en connaissance de cause et dans le respect de son devoir de minutie, ni qu'elle l'aurait empêché de se défendre ou encore que l'acte attaqué ne reposerait pas 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.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le deuxième moyen est pris 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 général de droits de la défense, des principes généraux de bonne administration, d'équitable procédure et de prudence dont le devoir de minutie ».

En vertu de l'article 2, § 1er, alinéa 3, première phrase, de l'arrêté du Régent du 23 juin 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ». La requête ne satisfaisant pas à cette exigence, le moyen est brièvement résumé dans les lignes qui suivent.

Le requérant conteste la motivation de la proposition définitive de la sanction disciplinaire en ce qu'elle mentionne notamment que « le Comité de direction relève que vous vous attachez à remettre en cause les aspects procéduraux mais en aucun cas à vous défendre quant à l'existence, la véracité ou la gravité des faits énoncés ». Il souligne qu'il a déposé un mémoire de défense lors de son audition disciplinaire dans lequel il estime s'être défendu « sur tous les aspects y compris ceux relevant de la procédure », ce qui ressort aussi selon lui de cette motivation qu'il juge dès lors contradictoire. Il y voit par ailleurs une atteinte au devoir de minutie et au respect des droits de la défense, outre une motivation matérielle erronée.

VI.2. Appréciation

Comme pour le premier moyen, le requérant extrait des termes de la proposition définitive de la sanction disciplinaire un passage qui, cette fois, n'apparaît même plus dans la motivation de l'acte attaqué.

Or celle-ci est nettement plus détaillée et permet de constater que les moyens de défense du requérant ont été résumés et pris en compte par l'auteur de cet acte. Il en résulte, en effet, qu'il a d'abord invoqué un argument de type procédural « relatif à la violation de ses droits de la défense en l'absence d'accès à ses archives informatiques » que l'acte attaqué développe, avant qu'il y soit indiqué que :

> « sur le fond, [le requérant], dans son mémoire en défense et lors de l'audition, semble changer de tactique et reconnaît que les relations humaines ne sont pas son fort (lacune en *people management*) mais que l'autorité hiérarchique le savait et que c'est donc sa faute de l'avoir placé là ; Que [le requérant] insiste beaucoup sur rapport COHEZIO qui démontre qu'il y avait déjà des risques dans le constitution de cette direction en terme psychosocial et qu'en l'affectant à ce poste les risques dans la constitution de cette direction en terme psychosocial et qu'en l'affectant à ce poste les risques concernant son profil sont venus s'ajouter » (p. 4).

Contrairement à ce que soutient le requérant, la décision attaquée répond à ces deux arguments, en indiquant notamment ce qui suit à propos du second :

> « Considérant, deuxièmement, sur le fond, que la gestion de l'AViQ est un élément indépendant qu'il peut certes critiquer mais qui n'a pas sa place et est étranger à la présente procédure disciplinaire ;
>
> Considérant que [le requérant] ne peut tenter d'exciper de sa propre responsabilité des faits en indiquant que l'AViQ rencontrait des problèmes de gestion et n'avait qu'à pas le mettre à ce poste ;
>
> Qu'en se défendant de la sorte, [le requérant] ne dément même pas la réalité des faits, l'imputabilité et la qualification en transgressions disciplinaires ;
>
> Qu'à tout le moins, dans son mémoire en défense devant la Chambre de recours, il tente seulement de minimiser ou d'interpréter différemment les circonstances (nombre de réunions, durée de coups de téléphone) entourant certains faits ; Qu'à nouveau, il ne s'agit pas de nier la réalité d'un fait ni d'un *management* inadéquat (comme il le relève lui-même) mais qu'il tente de contester des points de détail qui ne remettent pas en cause la matérialité des faits ;
>
> Considérant que pour les arguments déjà relevés ci-dessus avant la proposition de sanction, ces arguments ne permettent pas de remettre en cause le caractère établi et imputables des faits ainsi que leur qualification en transgression disciplinaire tel que démontré ci-dessus dans la présente décision et dans la proposition de sanction de démission d'office qui doit être considérée comme intégralement reproduite ici » (pp. 4 et 5).

En outre et comme indiqué à propos du premier moyen, l'acte attaqué reproduit et fait sien l'avis de la chambre de recours dont il résulte également, et pour rappel, que :

« les comportements gravement fautifs adoptés par le requérant lorsqu'il gérait une équipe sont clairement établis et reconnus par le requérant, qui, changeant de tactique, tente à présent d'imputer ses fautes à l'autorité administrative, qui serait restée en défaut de prendre des mesures adéquates de prévention dès lors que ses "faiblesses" lui étaient connues ».

et que :

« […] le requérant n'a pas été contraint de travailler en devant diriger du personnel, et que [N. S.] a bien expliqué le fonctionnement de l'administration ;

Attendu que, gérant ou non une équipe, le requérant ne peut s'exonérer de toute responsabilité quant aux comportements pour le moins inappropriés adoptés durant une période de 4 mois ;

Attendu que quel que soit le statut d'un agent au sein de l'administration, le type de comportement susvisé est inadmissible et doit être sanctionné ;

Attendu que le requérant ne regrette rien et n'a pas une seule pensée pour ses victimes, et ce malgré le temps écoulé ».

Il s'ensuit que l'auteur de l'acte attaqué a bien examiné les arguments du requérant mais les a rejetés pour les raisons qui sont énoncées à l'appui de la motivation de cet acte. Celle-ci n'est en outre nullement contradictoire. Pour le surplus, il est constant que 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, ce qui est le cas en l'espèce.

Partant, le requérant ne démontre pas davantage que l'acte attaqué serait entaché d'un vice quant à sa motivation matérielle, ni que la partie adverse aurait manqué à son devoir de minutie ou méconnu ses droits de la défense.

Le deuxième moyen n'est pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le troisième moyen est pris 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 général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration, d'équitable procédure et de prudence dont le devoir de minutie, par le préjugé d'une défense "correcte", "optimale" du requérant ».

Celui-ci soutient, en résumé, que :

« Le moyen porte sur la motivation de l'acte attaqué qui, par référence à la proposition définitive de la sanction disciplinaire de la démission d'office, repose sur l'appréciation formulée par le Comité de direction que, dès avant la notification de cette proposition, toute défense [de sa part] est déclarée, par lui et sans ambiguïté, comme étant "correcte" notamment sur base d'un volume important de fichiers et documents remontant à l'époque des faits reprochés qui, selon [le Comité de direction], est détenu par [lui - le requérant] mais qu'il ni ne démontre, ni ne prouve, ni identifie ni permet de l'identifier.

Cette déclaration qui est seulement affirmée unilatéralement, n'est ni démontrée ni prouvée, tant par le Comité de direction que l'autorité disciplinaire qu'est le Conseil général, ce qui en constitue un préjugement.

Le fait que, pour le Comité de direction, la défense soit "correcte" notamment sur base "d'un volume important de fichiers et documents remontant à l'époque des faits reprochés", a été porté, pour la première fois, à [s]a connaissance […] dans la seule proposition définitive de sa sanction disciplinaire, c'est-à-dire après son audition disciplinaire.

Les développements du présent moyen sont précédés d'une partie présentant la chronologie des éléments de la procédure disciplinaire nécessaires à la bonne compréhension de ces développements ».

Ce moyen comporte sept développements distincts qui portent, en substance sur la motivation de l'acte attaqué et le respect des droits de la défense du requérant.

VII.2. Appréciation

En tant que le troisième moyen critique la motivation formelle de l'acte attaqué, si celui-ci expose « qu'avant l'audition et en temps utile, l'Administratrice générale lui a transmis son mémoire en défense précédent (déposé dans le cadre de la première procédure disciplinaire annulée par le Conseil d'État) et les documents y afférents pour lui assurer une défense optimale » et si, eu égard à l'argumentation que le requérant a développée lors de son audition du 15 avril 2024 et dans son mémoire en défense déposé à cette occasion, l'acte attaqué relève également que « le Comité de direction a analysé cet argument mais ne peut se rallier à son opinion », au motif que « [le requérant] dispose des éléments de défense suffisants notamment via la copie qui lui a été remise de son premier mémoire de défense, d'un volume important de documents et fichiers de l'époque des faits » et « qu'il était donc possible de se défendre de manière correcte » (p. 2), force est de constater que les termes susvisés « défense optimale », « éléments de défense suffisants » ou « se défendre de manière correcte », de même que la référence au « volume important de documents et fichiers de l'époque des faits » sont attribués ou empruntés à l'administratrice générale ou au comité de direction, dans le cadre de ce qui apparaît essentiellement comme

l'historique dressé par l'auteur de l'acte attaqué. Ils ne correspondent toutefois pas réellement à l'appréciation portée par ce dernier et qui est formulée plus loin en ces termes, dans ladite décision attaquée :

« Considérant, en terme de procédure, que dans son mémoire en défense [le requérant] reprend l'argument relatif à la violation de ses droits de la défense en l'absence d'accord à ses archives informatiques ; Qu'il indique que le versement d'une nouvelle pièce au dossier (soit le rapport COHEZIO) nécessitait d'avoir à nouveau accès à toutes ses archives pour pouvoir se défendre utilement ou encore qu'il aurait commis des erreurs dans sa défense lors de la précédente procédure disciplinaire en ne se défendant pas sur certains éléments de sorte qu'il devrait avoir accès à tous les documents ;

Considérant qu'il indique encore sur ce point que l'autorité a versé un dossier incomplet à la Chambre de recours ou qu'elle n'a pas répondu à ses questions dans le cadre de la proposition de sanction ;

[…]

Considérant que l'AViQ a analysé ces arguments et ne peut se rallier à ces derniers ;

Considérant, premièrement, sur la procédure et concernant les droits de la défense que l'AViQ a fourni [au requérant] sa note de défense établie dans le cadre de la procédure disciplinaire initiale et ses annexes ; Qu'à cet égard, il renvoie à cette dernière dans le cadre de la présente procédure ;

Considérant qu'à l'exception du rapport COHEZIO qui est ajouté à la présente procédure sur demande [du requérant] dans la première procédure, le dossier disciplinaire est similaire en ce qu'il est fondé sur les mêmes faits ;

Considérant que partant, [le requérant] avait eu accès à toutes les informations informatiques et avait construit sa défense et que dans le même sens, il connaissait l'existence du rapport COHEZIO et ce qu'il contenait vu qu'il souhaitait que ce rapport soit adjoint à la procédure disciplinaire de sorte qu'aujourd'hui les critiques qu'il invoque le sont pour les besoins de la cause ;

Considérant que la transmission d'un dossier incomplet à la Chambre de recours ne porte pas atteinte aux droits de la défense [du requérant] en ce que lui a reçu un dossier complet et que l'incomplétude a été rétablie ;

Considérant enfin que les erreurs matérielles contenues dans le procès-verbal de la réunion du Comité de direction du 13 mai 2024 ne suffisent pas à établir une irrégularité de la procédure en ce que ces erreurs sont détectées par [le requérant] lui-même qui sait les faits reprochés et les transgressions disciplinaires potentiellement relevés (son mémoire en défense l'atteste) et que ces erreurs n'ont aucune incidence sur sa défense ».

L'acte attaqué paraît adéquatement motivé sur ce point, sans qu'il y ait lieu de s'attarder sur les mots précités dont le requérant fait grand cas à l'appui de plusieurs « développements » de son moyen (voir ses points « *primo* », « *secundo* », « *quarto* » et « *sexto* ») mais qui ne se trouvent pas repris dans cette partie de la motivation de l'acte attaqué. Le requérant ne démontre en outre pas que celle-ci serait contradictoire ni que la partie adverse aurait « préjugé » de l'affaire par l'utilisation éventuelle de ces termes.

Quant à l'argument imputé à ce dernier, dans la motivation de l'acte attaqué, et qui serait « pris de l'impossibilité pour [lui] de faire valoir [ses] moyens de défense sans pouvoir accéder à tous [ses] documents de l'époque », ce en raison de « la disparition de ces données informatiques » (voir le point « *quinto* »), il n'est pas énoncé de manière erronée, contrairement à ce que soutient le requérant. Dans son courrier du 13 mars 2024, celui-ci écrit, en effet, expressément qu'il est « dans l'impossibilité de pouvoir assurer pleinement [s]es droits à la défense dans la procédure disciplinaire lancée pour le motif d'absence d'accès aux sources d'informations se rapportant au dossier disciplinaire ». Dans sa note de défense du 11 avril 2024, il ne dit pas autre chose, insistant tout au plus sur sa volonté de « [se] défendre au mieux [qu'il] puisse le faire malgré que ne sont manifestement pas réunies les conditions normales voire au moins minimales pour assurer [s]a défense ». Enfin, dans le mémoire déposé devant la chambre de recours, il écrit encore qu'il est « contraint de ne pouvoir, d'une part, préparer utilement et efficacement sa défense, et, d'autre part, d'éclairer utilement l'autorité quant aux faits reprochés » (p. 28).

Par ailleurs, en tant que le troisième moyen critique une atteinte au respect des droits de la défense du requérant, il est de jurisprudence constante que le respect de ce principe général implique que l'agent qui risque de se voir infliger une sanction ait la faculté de se défendre utilement et librement contre les reproches qui lui sont faits. Il doit, notamment, avoir eu la possibilité de consulter l'ensemble des pièces du dossier disciplinaire et d'exposer ses moyens de défense de telle manière que l'autorité disciplinaire a pu en avoir connaissance et les prendre en considération avant de prononcer la sanction, ce qui impose à celle-ci de l'avertir, le cas échéant, du dépôt de pièces nouvelles et de lui permettre d'y réagir. Cette prérogative n'est toutefois pas absolue. Il appartient en effet à l'autorité disciplinaire d'apprécier si l'audition demandée par l'agent poursuivi est utile à la défense de celui-ci ou à l'établissement de la matérialité des faits, en tenant compte toutefois qu'elle a l'obligation d'instruire à charge et à décharge et de statuer en connaissance de cause, dans le respect des droits de la défense et en toute impartialité. Enfin, les droits de la défense ne doivent pas être appliqués différemment sous prétexte que l'acte attaqué s'inscrit dans le cadre d'une procédure de réfection d'un acte annulé par le Conseil d'État.

En l'espèce, *prima facie*, le requérant ne démontre pas qu'il n'aurait pas été en mesure, dans le cadre de la seconde procédure disciplinaire, de consulter l'ensemble des pièces du dossier disciplinaire et de préparer ainsi utilement et librement sa défense contre les reproches qui lui sont faits.

À cet égard, ce sont les pièces du dossier disciplinaire qui devaient être

mises à la disposition du requérant pour pouvoir se défendre, et non l'ensemble des ressources informatiques ou autres dont le requérant a pu disposer pendant tout ou partie de sa carrière professionnelle. Il s'agit, en d'autres termes, des pièces sur lesquelles se fondaient les différents griefs repris dans la convocation du 5 mars 2024 et qui se trouvaient annexées à celle-ci, en étant au demeurant inventoriées sous le nom de « dossier disciplinaire ». Dans sa lettre du 13 mars suivant, le requérant a confirmé les avoir reçues. Pour le surplus, il ne pouvait, dans cette même lettre et au nom du respect des droits de la défense, exiger de récupérer l'ensemble de ses accès informatiques, à plus forte raison pour la période s'étendant de 2018 à 2023, alors que les faits litigieux se sont déroulés sur la seule période allant des mois d'août à décembre 2021.

En outre et comme le relève l'acte attaqué, le requérant ne conteste pas que, le 18 mars 2024, en réponse à sa lettre susvisée du 13 mars, il s'est vu remettre une copie du mémoire de défense qu'il avait lui-même rendu dans le cadre de la première procédure disciplinaire, ainsi que ses propres annexes. S'il est malvenu, dans ces circonstances, de soutenir que ledit « volume important de documents et fichiers de l'époque des faits » n'était « ni déterminé ni identifiable » (point « *primo* »), il n'établit en tout état de cause pas que l'ensemble des pièces du dossier disciplinaire ne lui auraient pas été transmises de la sorte. La comparaison des griefs mentionnés dans la convocation du 13 juin 2022 et dans celle du 5 mars 2024 indique que ces griefs étaient en tous points identiques et qu'ils se fondaient sur les mêmes pièces annexées à l'une et l'autre de ces deux convocations, sous la seule réserve du rapport COHEZIO qui a été ajouté à la convocation du 5 mars 2024 mais dont le requérant avait déjà connaissance précédemment. Enfin, la circonstance que les éventuelles transgressions disciplinaires n'ont été citées que dans cette dernière convocation est sans incidence à cet égard puisque leur libellé (voir *infra*, 6ème moyen) ne vise que le contenu des dispositions concernées et non des faits nouveaux. Le requérant ne justifie dès lors pas en quoi ses droits de la défense ont, de la sorte, pu être méconnu. Il ne peut d'ailleurs contester qu'il a eu connaissance de ces transgressions en temps utile pour s'en défendre, dans le cadre de la présente procédure disciplinaire.

Prima facie, il n'apparaît donc pas, et le requérant ne le démontre pas, que ses droits de la défense auraient été méconnus.

Le troisième moyen n'est pas sérieux.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le quatrième moyen est pris de la violation de « l'article 2, § 1er, 2ème alinéa, du Code de la fonction publique, de la loi du 3 (lire : 29) juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment ses articles 2 et 3, du principe général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie, quant à des témoignages et auditions ».

Le requérant soutient, en résumé, que :

« Dans le présent moyen, les arguments de défense portent sur la motivation de l'acte attaqué qui met en évidence que les faits reprochés au requérant furent confirmés par des témoins qui furent affectées dans le service que dirigeait le requérant. Ces trois personnes citées furent effectivement affectées dans le service que dirigeait le requérant. Cependant, ces trois personnes ne peuvent pas avoir été témoins de tout ou partie des faits reprochés étant donné que deux d'entre elles furent affectées et donc firent partie du service que dirigeait le requérant en dehors de la période à laquelle se rapportent les faits reprochés au requérant. Par ailleurs, les éléments retenus de ces témoignages ne concernent *in concreto* aucun fait reproché.

Dans un souci de clarté et de bonne compréhension, l'argumentation développée est structurée en quatre parties :

- *Primo*, la partie relative à l'impossibilité d'identifier sans ambiguïté tous les témoins sur lesquels repose la motivation de l'acte attaqué,
- *Secundo*, la partie relative à l'impossibilité d'identifier sans ambiguïté les auditions retenues par la motivation de l'acte attaqué,
- *Tertio*, la partie relative à la contradiction entre du contenu de ces auditions et des faits reprochés,
- *Quarto*, la partie relative à une ou plusieurs auditions introuvables ».

VIII.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 2, § 1er, alinéa 2, du Code de la fonction publique, du principe général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie. Le requérant n'expose en effet pas en quoi ces normes auraient été méconnues.

Sur le fond, il résulte de la motivation de l'acte attaqué et du dossier administratif - spécialement les auditions des trois témoins, le procès-verbal d'audition disciplinaire du 15 avril 2024 et la proposition définitive de sanction - que l'audition de ces témoins avait pour objectif de cerner la manière dont le requérant se comportait avec les membres de sa direction. Il importe dès lors peu qu'ils aient travaillé au sein de celle-ci et en même temps que E. C.

Quant à la signification des termes « [E. C.] et ses collègues » ou de « climat de travail malsain », de même que la référence aux « propos à caractère

sexuel tenus », force est d'abord d'observer qu'ils sont repris dans l'extrait suivant de l'acte attaqué, qui concerne plus spécifiquement la partie de la procédure ayant mené à l'adoption de la proposition définitive de sanction. Ce passage se lit comme suit :

> « Considérant donc que l'interprétation des propos [du requérant] lui appartient mais entre en contradiction avec la lecture des pièces du dossier ainsi que l'interprétation qu'en fait [E. C.] et ses collègues qui qualifient le climat de travail de malsain ou qui attestent la réalité des propos à caractère sexuel tenus ».

En outre, comme tout acte administratif de portée individuelle, la motivation d'un tel acte doit se comprendre à l'aune du dossier administratif qui en constitue le prolongement. Or le requérant ne peut soutenir qu'il n'a pu saisir la portée des termes précités dans ce passage. Le procès-verbal de son audition du 15 avril 2024 mentionne expressément à cet égard ce qui suit :

> « Complémentairement, le comité de direction, à l'analyse du dossier tant celui déposé par [E. C.] que votre mémoire, constate :
> […]
> - Que l'audition de [V. L.] renforce la première conclusion de [M. H.], à savoir, qu'elle ressentait un manque de confiance et l'impression d'une surveillance permanente, la peur de s'exprimer librement, un climat de travail "un peu malsain" ;
> - que l'audition de [E. G.] confirme la deuxième conclusion de [M. H.] quant aux propos inadéquats que vous avez tenus envers [E. C.], notamment les remarques à caractère sexuel. Il confirme en effet l'épisode relatif à la prise de viagra, de vos discussions sur vos pratiques sexuelles qu'il qualifie d'ailleurs de "pas traditionnelles" ou encore du fait que vous avez montré vos achats de sous-vêtements.
> […] ».

Au vu de ces éléments, il ne fait pas de doute que c'est à ces deux témoignages de E. G. et de V. L. que se réfère l'acte attaqué.

De même, le climat de travail qualifié de « malsain » est corroboré par l'audition de E. C. qui y décrit l'ambiance de travail, ainsi que dans sa note circonstanciée où elle souligne expressément la « relation malsaine initiée par [le requérant] » (avant-dernière page). Le témoignage de V. L. en atteste également. Le requérant relève, dès lors, vainement, que de tels constats ne sont pas apparus dans ceux de M. E. ou de E. G.

Quant aux propos à caractère sexuel qui lui sont reprochés, la partie adverse a, par ailleurs, à nouveau pu avoir égard à l'audition et à la note circonstanciée de la requérante (dernière page), au témoignage de son collègue direct, E. G., ou encore au rapport COHEZIO qui livre plusieurs exemples en ce sens (p. 11). Il en va de même du témoignage de V. L. qui, tout en admettant que les propos n'étaient « pas vraiment à caractère sexuel », comportaient aussi des allusions qui n'y étaient pas étrangères.

Partant, la partie adverse a pu considérer que le climat de travail était malsain ou que le requérant avait bien tenu des propos à caractère sexuel, sans devoir être plus explicite et donner ainsi les motifs de ses motifs. La motivation de l'acte attaqué s'avère dès lors adéquate et conforme à la réalité du dossier administratif.

Enfin, la circonstance que l'acte attaqué vise « les auditions » d'E. C., alors que cette dernière n'aurait été entendue que le 14 décembre 2021, ne saurait être inexacte, compte tenu de son autre audition lors de l'enquête menée par COHEZIO, voire son témoignage écrit du mois d'avril 2022. À défaut, il s'agirait d'une erreur matérielle qui ne peut entacher l'acte attaqué d'irrégularité.

Le quatrième moyen n'est pas sérieux.

IX. Cinquième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le cinquième moyen est pris de la violation de « l'article 2, § 1er, 2ème alinéa, du Code de la fonction publique, de la loi du 3 (lire : 29) juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment ses articles 2 et 3, du principe général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie ».

Le requérant soutient, en résumé, que :

> « En ce sens que l'acte attaqué est motivé [par le fait] que le requérant ne manifeste aucun regret à avoir causé une "charge psychosociale négative" dans le chef de [E. C.], alors que cette "charge" n'a jamais été expliquée, démontrée ou prouvée, lors de la procédure disciplinaire et dans le dossier disciplinaire de celle-ci, mettant le requérant dans une impossibilité manifeste de se défendre par rapport à cette "charge psychosociale négative" en ne pouvant raisonnablement comprendre cette "charge" ».

IX.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 2, § 1er, alinéa 2, du Code de la fonction publique, du principe général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie. Le requérant n'expose en effet pas en quoi ces normes auraient été méconnues.

Le motif litigieux est, par ailleurs, énoncé comme suit :

« Considérant l'absence de remise en cause [du requérant] de son comportement et remarques formulées à l'égard de la jeune collaboratrice E. C. ; Qu'il indique même que la charge psychosociale négative ne serait pas rapportée ».

Il est constant qu'un acte administratif ne doit pas donner les motifs de ses motifs. À ce titre, il ne peut être exigé de la partie adverse qu'elle précise la portée de « charge psychosociale négative » dont la signification n'a pu, vu son grade, échapper au requérant. En l'occurrence, il s'agit d'ailleurs de l'absence de remise en cause de ce dernier qui est essentiellement mise en évidence dans la motivation de l'acte attaqué, le requérant se limitant à soutenir que cette charge psychosociale négative ne serait pas prouvée, ce qui est différent.

En tout état de cause, la demande d'intervention formulée par E. C. auprès de COHEZIO pour les faits litigieux, la déclaration qu'elle a rédigée en avril 2022, accompagnée de 73 annexes, le procès-verbal de son entretien du 14 décembre 2021 ou encore l'ensemble des faits repris dans la convocation à l'audition disciplinaire du requérant, constituent autant d'éléments, dans le dossier administratif, qui devaient lui permettre de comprendre la portée de ce motif de l'acte attaqué.

Ce constat s'impose d'autant plus que le rapport de COHEZIO, dont le requérant a eu connaissance en temps utile, mentionne également ce qui suit à son sujet :

« […]
- Etant donné que nous avons identifié le type de management [du requérant] comme étant un danger et étant donné qu'il reconnaît lui-même que la gestion de ressources humaines n'est pas un élément fort inhérent à son être professionnel, nos recommandations vis-à-vis de la personne mise en cause sont les suivantes :
  - Nous recommandons à l'Autorité de ne plus assigner un poste avec encadrement d'équipe [au requérant].
  - Nous recommandons à l'Autorité de tout de même sensibiliser [le requérant] au rôle de manager et au lien de subordination qui existe dans ce cadre-là. Ce lien implique une attention particulière aux modes de communication utilisés et aux directives données, en particulier lorsqu'on s'adresse à une personne nouvellement engagée. [Le requérant] ne semble pas parvenir à se mettre à la place de son interlocuteur quand il dit quelque chose et de ce fait, ne perçoit pas si ce qu'il dit est bien ou mal perçu. Or ceci est essentiel afin de garantir une communication sereine professionnelle et en particulier lorsqu'on a une position hiérarchique. Il est également important, en tant que supérieur hiérarchique de repérer les signaux de malaise pouvant apparaître chez son interlocuteur et ce, afin de rectifier le plus rapidement des paroles ou actes qui auraient pu être mal interprétés.
- Etant donné que le manque de clarté des tâches a été identifié comme étant un danger, nous recommandons également à l'Autorité de prendre le temps d'expliquer [au requérant] ses nouvelles fonctions en décrivant clairement les missions et les tâches attendues, et ce afin de poser un cadre clair sur lequel s'appuyer pour réaliser le plan d'évaluation.

[…] ».

Le cinquième moyen n'est pas sérieux.

X. Sixième moyen

X.1. Thèse de la partie requérante

Le sixième moyen est pris de la violation de « l'article 2, § 1er, 2ème alinéa, du Code de la fonction publique, du principe général des droits de la défense, de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment ses articles 2 et 3, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie ».

Le requérant soutient, en résumé, que :

« Le présent moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs par une motivation inadéquate de l'acte attaqué fondée sur des transgressions disciplinaires insuffisamment établies et dont n'est pas satisfaite la condition d'application de celles-ci qui est fixée en son sein ».

Ce moyen comporte trois développements distincts.

X.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation du principe général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie. Le requérant n'expose en effet pas en quoi ces normes auraient été méconnues.

En matière disciplinaire, l'adage *nullum crimen sine lege* ne trouve pas à s'appliquer. Partant, à supposer que certaines références légales ou réglementaires seraient mentionnées de manière incomplète dans la motivation d'une décision de démission d'office, ce seul constat ne peut suffire à invalider cet acte.

En l'espèce, après avoir décrit les faits litigieux qu'il considère comme établis et imputables au requérant, l'acte attaqué constate qu'ils constituent des transgressions suivantes :

« - Une violation du titre 1er du Code de la fonction publique wallonne, et plus particulièrement de l'article 2, § 1er en ce qu'il prévoit que "les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques", [qu']"ils sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les procédures et directives de l'autorité dont ils relèvent" et que "dans leur travail quotidien, ils tiennent compte de la charte de bonne conduite administrative figurant à l'annexe I du présent arrêté", l'article 2, § 2, en ce qu'il prévoit que "les agents traitent les usagers de leur service avec compréhension et sans aucune discrimination" et l'article 3, § 7 en ce qu'il prévoit que "les agents ont le droit d'être traités avec dignité tant par les

supérieurs hiérarchiques que par les subordonnés” ;

- Une violation de l’annexe I du Code de la fonction publique wallonne qui fixe la Charte de bonne conduite, en ce qu’elle prévoit que “1° les agents servent l’intérêt régional et dès lors l’intérêt public et travaillent dans un esprit conforme aux exigences de loyauté”, que “2° les agents contribuent à la qualité de l’Administration régionale par une attitude correcte, courtoise, serviable et s’exprimant de façon claire” et que “4° les agents s’abstiennent de toute attitude ou action arbitraires et de tout traitement préférentiel” ;
- Une violation du Titre 2 du Code du bien-être au travail, et plus particulièrement l’article I.2-11 en ce qu’il prévoit que “les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l’employeur relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail” et en ce qu’il précise que “À cet effet, leur mission comporte notamment les tâches suivantes :

  1° formuler à l’employeur des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques ;
  2° examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents ;
  3° exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection collective et individuelle et des substances et mélanges utilisées en vue de constater des défectuosités et de prendre des mesures pour y mettre fin ;
  4° détecter les risques psychosociaux liés au travail et veiller à leur traitement précoce ;
  5° prendre en temps utile l’avis des services de prévention et de protection au travail ;
  6° contrôler si la répartition des tâches a été effectuée de telle sorte que les différentes tâches soient exécutées par des travailleurs ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet ;
  7° surveiller le respect des instructions qui doivent être fournies en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail ;
  8° s’assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations reçues en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail ;
  9° organiser l’accueil de chaque travailleur débutant et désigner un travailleur expérimenté chargé de l’accompagner. Le membre de la ligne hiérarchique désigné par l’employeur et chargé d’organiser l’accueil, signe sous son nom un document démontrant que, dans le cadre de ses tâches visées aux points 7° et 8°, les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies ».

Comme le relève la partie adverse et sous réserve de la référence à l’article 2, § 2, du Code de la fonction publique wallonne, qui paraît certes dénuée de pertinence et partant surabondante, les autres transgressions disciplinaires ainsi reprochées au requérant, qui se lisent à l’aune des faits repris dans l’acte attaqué et de leur gravité, ne souffrent d’aucune obscurité ou imprécision.

En effet, en mettant en évidence le fait que le requérant a fait preuve de comportements inappropriés, à plusieurs égards, vis-à-vis d’une jeune subordonnée dont il était le supérieur hiérarchique, l’acte attaqué expose de manière suffisamment claire et adéquate en quoi de tels agissements sont contraires aux règles et principes de déontologie applicables à ce membre du personnel, ainsi qu’aux dispositions du Code du bien-être au travail visées dans cet acte. Il a été relevé ci-avant que, selon une

jurisprudence constante, l'étendue de la motivation formelle d'un acte administratif dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable.

Par ailleurs et contrairement à ce que soutient le requérant, la charte de bonne conduite administrative est bien applicable en l'espèce. Sous le titre I[er] « De la qualité d'agent, des droits et des devoirs », l'article 2, § 1[er], du Code de la fonction publique wallonne dispose en effet :

« Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

Ils sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les procédures et directives de l'autorité dont ils relèvent.

Ils respectent les instruments de travail qui sont mis à leur disposition, les utilisent à des fins professionnelles et selon les règles fixées par l'autorité dont ils dépendent.

Dans leur travail quotidien, ils tiennent compte de la charte de bonne conduite administrative figurant à l'annexe I du présent arrêté ».

Cette charte mentionne, en outre, que : « Dans leur travail quotidien, les agents tiennent compte des principes de déontologie énoncés ci-après […] », l'acte attaqué retenant les 1°, 2° et 4°, dont le requérant ne démontre nullement qu'ils manqueraient de pertinence et seraient inapplicables en l'espèce. La partie adverse relève, du reste, à bon droit à cet égard que les dispositions de la charte ne sont qu'une expression particulière de principes de déontologie généraux applicables à tout membre du personnel, lesquels constituent une déclinaison et précision de l'article 2, § 1[er], précité, du Code de la fonction publique wallonne.

Quant au motif de l'acte attaqué selon lequel « au regard de la réunion de ces trois conditions, une sanction disciplinaire doit être prononcée par le Conseil général » (p. 5), il ne paraît pas devoir être compris comme visant la nécessité de cumuler les trois transgressions disciplinaires susvisées mais bien la circonstance que les faits doivent être établis, qu'ils doivent être imputables à l'agent poursuivi et qu'ils doivent consister en des transgressions disciplinaires, ce qui est le cas en l'espèce.

Enfin, comme l'observe la partie adverse, le motif de l'acte attaqué selon lequel le requérant « fait œuvre de silence » sur la qualification des faits en transgressions disciplinaires (p. 3), n'apparaît nullement comme un reproche de ce qu'il aurait fait usage de son droit à ne pas s'auto-incriminer. Ce motif exprime tout au plus le fait que la partie adverse a pris en compte les arguments avancés par le requérant dans le cadre de sa défense.

Le sixième moyen n'est pas sérieux.

XI. Septième moyen

XI.1. Thèse de la partie requérante

Le septième moyen est pris de la violation de « l'article 2, § 1er, 2ème alinéa du Code de la fonction publique, de la loi du 3 (lire : 29) juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment ses articles 2 et 3, du principe général des droits de la défense, quant à la motivation de l'acte attaqué par référence à l'avis de la Chambre de recours des services du Gouvernement wallon et des organismes qui dépendent de la Région dont la motivation est inadéquate ».

Le requérant soutient, en résumé, que :

« Il s'agit d'un moyen pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs en ce que l'acte attaqué peut être annulé pour tout vice de sa motivation de référence à l'avis irrégulier de la Chambre de recours des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région wallonne, rendu le 23 septembre 2024, pour notamment les motifs suivants :

- absence de mise à disposition des membres de ladite Chambre du mémoire de défense dressé spécialement à leur attention par le requérant qui l'avait transmis dans les délais requis et dont le Greffe de ladite Chambre en a accusé réception,
- affirmation que tous les faits sont clairement établis, sans aucune explication, démonstration ou preuve, alors que ceux-ci ne le sont pas pour le requérant ce qui ne lui permet pas de comprendre en quoi ils seraient établis,
- affirmation de la reconnaissance des faits reprochés par le requérant, sans aucune explication, démonstration ou preuve, alors que celui-ci ne reconnaît aucun de ces faits ce qui ne permet pas au requérant de comprendre quelle serait cette reconnaissance,
- affirmation du caractère de gravité de tous les faits reprochés en l'absence de tout critère de gravité, de toute explication, démonstration ou preuve, permettant au requérant de comprendre ce qui lui est affirmé de cette manière ».

XI.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 2, § 1er, alinéa 2, du Code de la fonction publique, du principe général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie. Le requérant n'expose en effet pas en quoi ces normes auraient été méconnues.

De même, la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' ne s'applique en principe qu'aux actes administratifs des autorités administratives, soit les actes juridiques unilatéraux de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui ont pour but de produire des effets juridiques à l'égard d'un ou de plusieurs administrés ou d'une autre autorité

administrative, au sens des articles 1er et 2 de cette loi. Or l'avis de la chambre de recours ne répond pas à cette définition de l'acte administratif.

Il est, certes, également admis que si l'autorité administrative soumise à ladite loi motive sa décision uniquement par référence à un tel avis, celui-ci doit alors contenir une motivation suffisante et adéquate. Tel n'est, toutefois, pas le cas en l'espèce puisque, si l'acte attaqué précise que « l'autorité fait siennes les conclusions et le regard que porte la Chambre de recours sur ce dossier », il a, comme il a été énoncé précédemment, développé une motivation propre, fondée sur le dossier administratif, les mémoires en défense et les auditions du requérant.

Enfin, le moyen n'est pas pris de la violation de l'article 186 du Code de la fonction publique wallonne, bien qu'il dispose que la chambre de recours est compétente pour donner un avis motivé sur tout recours portant sur toute proposition définitive de sanction disciplinaire.

Le septième moyen est irrecevable.

XII. Huitième moyen

XII.1. Thèse de la partie requérante

Le huitième moyen est pris de la violation de « l'article 2, § 1er, 2ème alinéa, du Code de la fonction publique, de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, en ses articles 2 et 3, de l'article WWW du règlement d'ordre intérieur du Conseil général de l'[AViQ] et de l'accord de gestion journalière approuvé par l'arrêté du gouvernement wallon du 28 janvier 2016, quant à la date d'exécution, de prise d'effets de la sanction disciplinaire de la démission d'office dont objet dans l'acte attaqué, de l'incompétence par non habilitation de l'agent/organe qui fixa cette date d'exécution, de prise d'effets ».

En vertu de l'article 2, § 1er, alinéa 3, première phrase, de l'arrêté du Régent du 23 juin 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ». La requête ne satisfaisant pas à cette exigence, le moyen est brièvement résumé dans les lignes qui suivent.

Le requérant critique, en substance, l'absence de mention dans l'acte attaqué de sa prise d'effet et l'incompétence de la personne lui notifiant la décision et lui indiquant qu'elle prenait cours à la date du 25 octobre 2024.

XII.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 2, § 1er, alinéa 2, du Code de la fonction publique et de de loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'. Le requérant n'expose en effet pas en quoi ces normes auraient été méconnues.

L'acte attaqué, qui décide de la démission d'office du requérant, a été adopté le 24 octobre 2024 par le conseil général de la partie adverse, dont il n'est pas contesté qu'il s'agit de l'autorité compétente pour prendre cette décision.

Cet acte ne mentionne, par ailleurs, pas de date à laquelle il doit produire ses effets. Il a toutefois été envoyé par le directeur des ressources humaines de la partie adverse, le 25 octobre 2024, et par un pli recommandé du même jour, réceptionné selon les dires du requérant, le 29 octobre suivant. Le courriel susvisé a en outre précisé que la sanction disciplinaire prenait cours « ce jour », soit le 25 octobre 2024.

Cet acte ne constitue pas une décision nouvelle, qui aurait été prise par un auteur incompétent. Il apparaît, tout au plus, comme une mesure d'exécution de la décision attaquée du 24 octobre 2024, laquelle n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours en annulation ni, partant, d'une demande de suspension.

Le huitième moyen est irrecevable.

XIII. Neuvième moyen

XIII.1. Thèse de la partie requérante

Le neuvième moyen est pris de la violation de « la loi du 3 (lire : 29) juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment en ses articles 2 et 3, du principe général de droit de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie pour insuffisance de caractérisation de gravité des faits ».

Le requérant soutient, en résumé, que :

« Le présent moyen est divisé en deux parties qui concernent la motivation de la gravité des faits reprochés au requérant dans l'acte attaqué :

- la 1ère est celle du Conseil général,
- la 2ème est celle du Comité de direction ».

XIII.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation du principe général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie. Le requérant n'expose en effet pas en quoi ces normes auraient été méconnues.

Sur le fond, il a été rappelé, lors de l'examen des moyens précédents, qu'il est de jurisprudence constante que l'auteur d'un acte administratif ne doit pas donner les motifs de ses motifs et que la motivation de cet acte doit être lue à l'aune du dossier administratif qui en constitue le prolongement.

En outre, il a déjà été souligné que, si l'acte attaqué rappelle les rétroactes de l'acte attaqué, en exposant la position du comité de direction, dans sa proposition définitive de sanction, il comporte une motivation propre qui le cas échéant complète la motivation de cette proposition et d'autres actes auxquels il se réfère.

En l'espèce, le conseil général de la partie adverse a motivé sa décision d'infliger au requérant la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office par la gravité des faits qui lui sont reprochés. Les pièces du dossier, dont la convocation du 5 mars 2024 et les faits disciplinaires qui y sont repris, corroborent ce constat. En atteste également l'avis de la chambre de recours auquel l'acte attaqué se réfère et selon lequel, pour rappel :

« Attendu que les comportements gravement fautifs adoptés par le requérant lorsqu'il gérait une équipe sont clairement établis et reconnus par le requérant, qui, changeant de tactique, tente à présent d'imputer ses fautes à l'autorité administrative, qui serait restée en défaut de prendre des mesures adéquates de prévention dès lors que ses "faiblesses" lui étaient connues ;

Attendu que le requérant n'a pas été contraint de travailler en devant diriger du personnel, et que [N. S.] a bien expliqué le fonctionnement de l'administration ;

Attendu que, gérant ou non une équipe, le requérant ne peut s'exonérer de toute responsabilité quant aux comportements pour le moins inappropriés adoptés durant une période de 4 mois ;

Attendu que quel que soit le statut d'un agent au sein de l'administration, le type de comportement susvisé est inadmissible et doit être sanctionné ;

Attendu que le requérant ne regrette rien et n'a pas une seule pensée pour ses victimes, et ce malgré le temps écoulé ».

La qualité de supérieur hiérarchique du requérant et l'inadéquation des propos à caractère sexuel tenus à l'égard d'une collaboratrice ont ainsi été épinglés dans l'acte attaqué. Partant, le motif critiqué de la décision attaquée, lu à la lumière des pièces du dossier, est suffisamment étayé et a permis au requérant de comprendre

les raisons fondant la mention de gravité des faits et justifiant que la sanction lourde de la démission d'office lui soit infligée. L'autorité n'a pas à expliciter chaque notion présente dans l'acte attaqué.

Partant, le requérant focalise vainement son argumentation sur le seul grief tenant au fait d'avoir imposé des « lectures étrangères » à E. C., et ce en lien avec l'annexe 35 de la pièce n° 4 du dossier administratif. Il en va d'autant plus ainsi que le terme « lectures » ne renvoie pas uniquement à cette annexe 35 mais, comme cela ressort de la convocation du 5 mars 2024 précitée, également à d'autres pièces.

Le neuvième moyen n'est pas sérieux.

XIV. Dixième moyen

XIV.1. Thèse de la partie requérante

Le dixième moyen est pris de la violation de « la loi du 3 (lire : 29) juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs notamment en ses articles 2 et 3, du principe général des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et de prudence dont le devoir de minutie, pour insuffisance de la matérialité des faits.

En vertu de l'article 2, § 1er, alinéa 3, première phrase, de l'arrêté du Régent du 23 juin 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ». La requête ne satisfaisant pas à cette exigence, le moyen est brièvement résumé dans les lignes qui suivent.

Le requérant critique, en substance, le motif de l'acte attaqué qu'il prétend ne pas comprendre, selon lequel :

> « Considérant qu'au terme de ce mémoire de défense, [le requérant] remet chaque élément dans son contexte et tente d'en minimiser la portée ou de placer ces mails ou remarques dans le cadre de jeux entre collègues ou de futurs *brainstormings* qui n'auront finalement jamais lieu » (p. 3).

XIV.2. Appréciation

Il convient de relever, avant toute chose, que le motif critiqué par le requérant s'inscrit dans la partie de la motivation de l'acte attaqué qui retrace, en l'occurrence, la phase précédant l'adoption de la proposition définitive de sanction disciplinaire par le comité de direction.

Il s'impose dès lors d'en relativiser la portée puisque, comme déjà indiqué, l'acte attaqué comporte, de surcroît, une motivation propre qui témoigne de ce que son auteur a lui-même procédé à l'appréciation des faits reprochés, de leur imputabilité et de leur qualification comme transgressions disciplinaires.

En l'espèce, ce constat s'impose d'autant plus que le requérant semble avoir, entre-temps et selon les termes de l'acte attaqué, « changé de tactique », en estimant que « s'il a nui à quelqu'un c'est à cause de l'AViQ » (p. 4). Or, dans la motivation qui suit de l'acte attaqué, la partie adverse a, pour rappel, rejeté cette argumentation en ces termes :

« Considérant que [le requérant] ne peut tenter d'exciper de sa propre responsabilité des faits en indiquant que l'AViQ rencontrait des problèmes de gestion et n'avait qu'à pas le mettre à ce poste ;

Qu'en se défendant de la sorte, [le requérant] ne dément même pas la réalité des faits, l'imputabilité et la qualification en transgressions disciplinaires ».

Cette partie de la motivation de l'acte attaqué répond en outre ce qui suit :

Qu'à tout le moins, dans son mémoire en défense devant la Chambre de recours, il tente seulement de minimiser ou d'interpréter différemment les circonstances (nombre de réunions, durée de coups de téléphone) entourant certains faits ; Qu'à nouveau, il ne s'agit pas de nier la réalité d'un fait ni d'un *management* inadéquat (comme il le relève lui-même) mais qu'il tente de contester des points de détail qui ne remettent pas en cause la matérialité des faits ;

Considérant que pour les arguments déjà relevés ci-dessus avant la proposition de sanction, ces arguments ne permettent pas de remettre en cause le caractère établi et imputables des faits ainsi que leur qualification en transgression disciplinaire tel que démontré ci-dessus dans la présente décision et dans la proposition de sanction de démission d'office qui doit être considérée comme intégralement reproduite ici » (pp. 4 et 5).

Partant, le requérant est malvenu d'isoler un élément de la motivation de l'acte attaqué, sans avoir égard à l'ensemble des éléments pris en compte à cet effet.

En outre, en tout état de cause, contrairement à ce que soutient le requérant, les arguments qu'il développe dans le cadre du présent moyen démontrent qu'il a bien compris la portée de l'extrait précité de l'acte attaqué.

En effet, il établit expressément, et manifestement sans difficulté, le lien entre, d'une part, le terme « *brainstormings* » qui se trouve repris dans le motif susvisé et dont il fait grand cas dans sa requête, d'autre part, son mémoire en défense et, enfin, l'annexe 50 qui est visée dans la convocation du 5 mars 2024, à l'appui du fait consistant à avoir « adopté un comportement inapproprié à l'égard de [E. C.], en :

[…] ;

- usant, de manière abusive, de l'autorité inhérente à [sa] fonction, entretenant un climat de travail particulièrement oppressant pour une jeune collaboratrice ;
  - […]
  - en lui imposant, notamment durant les heures de travail, l'enseignement de "matières" ainsi que des lectures étrangères à l'exercice de sa fonction (pièce 4 et annexes 35, 42, 43, 45 à 47, 49, 50, 51, 60 et 65 de la pièce 4) ;
  - […] ».

La référence à son mémoire en défense, dans le cadre de son argumentation, démontre, par ailleurs, qu'il a pu utilement se défendre dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Enfin, il faut à nouveau constater que le requérant focalise toute la critique du présent moyen uniquement sur cette annexe 50, le terme « *brainstormings* » et son explication selon laquelle ses mails et remarques adressés à E. C. entraient dans un cadre de jeux. Il omet, toutefois, de relever que le motif précité, imputé au comité de direction, est plus large et souligne qu'il « remet chaque élément dans son contexte et tente d'en minimiser la portée ».

Le dixième moyen n'est pas sérieux.

Il s'ensuit que l'une des conditions requises par l'article 17, § 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

XV. Dépersonnalisation

Par un courrier du 1er avril 2025, la partie requérante sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

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

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS,

LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

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

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 9 avril 2025, par la VIIIe chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Valérie Vanderpère	Raphaël Born