

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 265.295 du 23 décembre 2025

A. 242.430/VIII-12.618

En cause :

M.D.,

ayant élu domicile chez
M^{es} Jean-Marc RIGAUX et
Vincent PAQUET, avocats,
boulevard d'Avroy 270
4000 Liège,

contre :

Wallonie-Bruxelles Enseignement (en abrégé : WBE),

ayant élu domicile chez
M^{es} Jean-Yves VERSLYPE et
Amaury ARNOULD, avocats,
boulevard du Souverain 25
1170 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 12 juillet 2024, la partie requérante demande, d'une part, la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de « la décision de la partie adverse du 4 juillet 2024, notifiée le 5 juillet 2024, actant [sa] démission d'office [...] » et, d'autre part, l'annulation de la même décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 260.463 du 26 juillet 2024 a ordonné la suspension de l'exécution de la décision attaquée et son exécution immédiate, et a réservé les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure (ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.260.463). Il a été notifié aux parties.

La partie adverse 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 au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 18 novembre 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 19 décembre 2025.

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

M^e Louis Dehin, *loco* M^{es} Jean-Marc Rigaux et Vincent Paquet, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Amaury Arnould, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur, 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

Les faits utiles ont été exposés dans l'arrêt n° 260.463 précité.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le requérant prend un premier moyen de la violation de la compétence de l'auteur de l'acte, du principe général de droit *non bis in idem*, du principe général de droit de légitime confiance, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du devoir de minutie, ainsi que de l'erreur de droit et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant résume son moyen comme suit :

« L’auteur de l’acte a été averti des faits liés à la procédure disciplinaire le 8 août 2023, soit à un moment où le requérant était encore agent contractuel.

Sa nomination avait déjà été arrêtée mais il n’avait pas encore prêté serment.

Dans ces conditions, c’était la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et plus particulièrement son article 35 permettant à l’employeur, dans un délai de 3 jours après la découverte de la faute, d’en informer par écrit le salarié, qui s’appliquait.

En l’espèce, tel n’a pas été le cas.

L’autorité a donc pris une décision de ne pas licencier le salarié pour faute grave.

Il ne peut être question de rattraper cette prise de décision *a posteriori* après la prestation de serment et le passage du requérant dans une situation d’agent statutaire le soumettant au régime disciplinaire.

Ce faisant, l’autorité compétente viole les dispositions visées au moyen ».

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant indique que la partie adverse ne peut dénier le fait qu’il était sous contrat avant d’être nommé ni qu’il a été nommé. Il rappelle que selon lui, il n’est entré en fonction qu’à dater de la prestation de serment.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant persiste à soutenir qu’il n’était pas entré en fonction, dès lors que non seulement il n’avait pas prêté serment mais qu’en outre il n’avait pas été invité à le faire, de telle sorte que les règles statutaires ne pouvaient s’appliquer à lui.

IV.2. Appréciation

L’article 30 de l’arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 ‘portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française’ dispose :

« Les agents prêtent le serment prévu par l’article 1^{er}, § 4 de l’arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l’État, applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région, et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, ainsi qu’aux personnes morales de droit public qui en dépendent entre les mains du Gouvernement ou du ministre ou du fonctionnaire général auquel le Gouvernement a délégué ce pouvoir.

S’ils refusent de prêter le serment dans le mois, ils sont réputés démis de leurs fonctions ».

L'article 1^{er}, § 4, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 'fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent', auquel la disposition se réfère dispose comme suit :

« § 4. La qualité d'agent est sanctionnée par le serment prêté dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831 ».

L'article 2 du décret du 20 juillet 1831 'concernant le serment à la mise en vigueur de la monarchie constitutionnelle représentative' dispose comme suit :

« Tous les fonctionnaires de l'ordre judiciaire et administratif, les officiers de la garde civique et de l'armée, et en général tous les citoyens chargés d'un ministère ou d'un service public quelconque seront tenus, avant d'entrer en fonctions, de prêter le serment dans la teneur qui suit :

“ Je jure fidélité au Roi, obéissance à la Constitution et aux lois du Peuple belge” ».

Il découle de ce qui précède que les agents de la partie adverse doivent prêter le serment dans les termes prévus à l'article 2 du décret du 20 juillet 1831 précité et que s'ils refusent, ils sont réputés démis de leurs fonctions. Aussi, contrairement à ce qu'affirme le requérant, il ne ressort pas de l'article 30 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 que les agents de la partie adverse nommés à titre définitif n'acquerraient la qualité d'agent statutaire qu'à dater du jour où ils prêtent le serment requis. La circonstance qu'ils prêtent serment postérieurement à la date d'entrée en fonction prévue dans leur acte de nomination n'implique donc pas qu'ils ne seraient pas entrés en fonction avant la date de prestation de serment. Cette lecture est, du reste, infirmée par le dernier alinéa de l'article 30 qui prévoit qu'en cas de refus de prêter serment, l'agent est réputé démis de ses fonctions.

En l'espèce, il ressort du dossier administratif que le requérant a été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} février 2020 et que par une décision de l'administrateur général de la partie adverse du 27 janvier 2022, il a été nommé à titre définitif en qualité d'attaché à la date du 1^{er} février 2022. Un procès-verbal atteste par ailleurs que le 5 septembre 2023, il a presté le serment visé à l'article 2 du décret du 20 juillet 1831. Le requérant a donc acquis, à dater du 1^{er} février 2022, la qualité d'agent occupé à titre définitif au sens de l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996, lu conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 mai 2019 'fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles Enseignement', et il n'était plus soumis à la loi du 3 juillet 1978

‘relative au contrat de travail’ à partir de cette date. Cette décision du 27 janvier 2022 n’a pas été contestée et est devenue définitive également en ce qu’elle fixe la date de la nomination et, donc de l’acquisition de la qualité d’agent statutaire, à la date du 1^{er} février 2022. Par conséquent, le régime disciplinaire organisé par l’arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 précité lui était donc bien applicable lorsque la partie adverse a, le 12 septembre 2023, décidé d’entamer une procédure disciplinaire à son encontre et lorsqu’elle a, le 4 juillet 2024, décidé de lui infliger la peine de la démission d’office.

En outre, contrairement à ce qu’affirme le requérant, il ne ressort pas des arrêts du Conseil d’État mentionnés dans sa requête que tout agent statutaire ne peut entrer en fonction tant qu’il n’a pas prêté le serment requis.

Dans son arrêt n° 81.199 du 23 juin 1999, le Conseil d’État devait se prononcer sur le recours introduit par un inspecteur principal de police nouvellement investi de la qualité d’officier de police judiciaire contre une sanction disciplinaire adoptée à son encontre à la suite de son refus de prêter serment conformément à l’article 221 de la Nouvelle loi communale. Dans l’arrêt, le Conseil d’État a rappelé qu’en vertu de l’article 2 du décret du 20 juillet 1981 précité, l’agent était tenu de prêter serment avant d’entrer en fonction dans la mesure où il avait été récemment investi de plein droit de la qualité d’officier de police judiciaire et des prérogatives attachées à cette qualité mais n’a pas jugé, contrairement à ce que laisse entendre le requérant, que du fait du refus opposé à l’autorité, la partie requérante n’était jamais entrée en fonction.

Dans son arrêt n° 259.904 du 29 mai 2024, le Conseil d’État a été amené à interpréter les articles 21, § 4, des lois ‘sur l’emploi des langues en matière administrative’, coordonnées le 18 juillet 1966 et 25, §§ 1^{er} et 2, et 69, de la Nouvelle loi communale. S’il a jugé que selon ces dispositions, la notion de nomination est indissociable de la prestation de serment du secrétaire communal et donc de son entrée en fonction en cette qualité, le cadre légal était toutefois différent de celui de la présente affaire dès lors que l’article 25, § 2, alinéa 1^{er}, de la Nouvelle loi communale prévoit expressément que le secrétaire communal prête le serment requis « avant d’entrer en fonction ».

Enfin, c’est en vain que le requérant invoque une violation du principe *non bis in idem* et du principe de légitime confiance en postulant l’existence d’une décision de ne pas procéder à son licenciement pour faute grave au moment de la prise de connaissance, le 8 juillet 2023, des soupçons de tricherie dans le cadre de la procédure de recrutement au poste de chargé de sélection. Comme relevé ci-dessus, le requérant n’était plus soumis au régime de cette législation à cette date, de telle

sorte qu'il ne saurait être induit en aucune façon de l'attitude de l'autorité une décision implicite de ne pas le licencier pour faute grave.

Le premier moyen n'est donc pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation « de l'article 8 de la CEDH, de l'article 6 de la CEDH lu en combinaison ou non avec l'article 8 de la CEDH, de l'article 14, § 3, g), du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, de l'article 22 de la Constitution, de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques et du principe général des droits de la défense ».

Le requérant résume son moyen comme suit :

« Le requérant prend un deuxième moyen en ce que le fait que l'autorité ait pris intentionnellement connaissance de ses conversations *Facebook Messenger* avec [S. Z.] et fonde sa sanction disciplinaire sur celles-ci constitue une violation de son droit à la vie privée ainsi que son droit à ce que ses communications électroniques restent privées, ce qui entraîne une violation de son droit à ne pas témoigner contre lui-même et de son droit au procès équitable, ainsi que de son droit à voir les pièces obtenues illégalement écartées ».

V.1.2. Le mémoire en réplique

S'agissant de l'arrêt du Conseil d'État n° 246.273 du 3 décembre 2019 auquel la partie adverse de réfère, il souligne que dans la présente espèce, les éléments qui ont été rapportés à l'autorité ne l'ont pas été de manière fortuite mais dans le but de lui nuire et que s'il a pu s'expliquer auprès de la partie adverse, les seuls éléments repris dans la décision attaquée sont basés sur la dénonciation malveillante faite à son égard. Il estime donc que la preuve est irrégulière. Il est d'avis que la problématique de la fiabilité de la preuve se pose doublement, à savoir, d'une part, sur la manière dont a été recueillie la preuve et, d'autre part, sur l'intention de celui qui dénonce les faits. Il considère que dès lors que l'autorité ne prend en considération que cette preuve et cette dénonciation malveillante dans sa décision, les dispositions visées au moyen sont violées.

S'agissant de l'authenticité des conversations, il rappelle qu'elles n'ont pas été communiquées fortuitement, que la seule vérification que l'autorité en a faite est la crédibilité accordée au dénonciateur et à la circonstance qu'il ne les a pas

contestées. Il indique toutefois qu'il n'a eu « aucune possibilité technique de pouvoir attester ou infirmer l'authenticité de ces conversations qui n'ont pas été vérifiées par l'auteur de l'acte attaqué » et qu'il n'y a dès lors « aucune réponse, positive ou négative, quant à l'authenticité de ces conversations d'un point de vue technique ».

À supposer que la preuve soit authentique, il considère que « les propos du dénonciateur seront reproduits tels quels dans la motivation et servent de base à celle-ci pour la sanction disciplinaire » de sorte qu'il estime qu'il est inexact d'affirmer que les intentions méchantes de la personne ayant dénoncé les faits sont sans incidence sur la décision elle-même.

Il considère enfin qu'« il est tout aussi grave de punir sans certitude et surtout en accordant crédit, dans la motivation de sa décision, à une personne qui dénonce avec intention méchante, et ce indépendamment du contenu des messages transmis ».

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant fait valoir que les informations qui sont au fondement de la procédure disciplinaire n'ont pas été obtenues fortuitement par la partie adverse, mais dans une intention de lui nuire. Il allègue également que l'information qu'il a fournie à S. Z. n'a pas porté atteinte aux droits d'autrui, dès lorsqu'il s'agit d'une simple procédure de sélection.

V.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 14.3, g), du Pacte international relatifs aux droits civils et politiques qui, selon une jurisprudence constante, ne sont pas applicables aux procédures disciplinaires dès lors qu'elles ne revêtent aucun caractère juridictionnel et que selon la jurisprudence constante, en ce compris de la Cour européenne des droits de l'homme, l'article 6 de la Convention est respecté dans la mesure où la sanction disciplinaire finale peut faire l'objet d'un recours devant un organe juridictionnel qui, comme le Conseil d'État, répond aux exigences de cette disposition et de l'article 13 de cette Convention .

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 'relative aux communications électroniques' dispose comme suit :

« S'il n'y est pas autorisé par toutes les personnes directement ou indirectement concernées, nul ne peut :

- 1° prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement ;
- 2° identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu ;
- 3° sans préjudice de l'application des articles 122 et 123 prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communications électroniques et relatives à une autre personne ;
- 4° modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non ».

Le requérant estime que les captures d'écran de sa conversation *Messenger* avec S. Z. ont été obtenues par la partie adverse en violation de l'article 124 précité.

À cet égard, il échet tout d'abord de relever que l'article 145 de la loi du 13 juin 2005 érige en infraction pénale la méconnaissance de l'article 124. Par conséquent, la question de savoir si la prise de connaissance de l'existence des informations transmises entre le requérant et S. Z. sur *Messenger*, l'identification des personnes concernées par la communication, la prise de connaissance des données relatives à la communication et l'utilisation des informations, identifications et données récoltées constituent des violations de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relève du droit pénal et ne peut être tranchée que par les juridictions répressives. Il n'est à cet égard pas allégué qu'une plainte pénale aurait été déposée à l'encontre de la partie adverse de ce chef.

En tout état de cause, il n'apparaît pas que la réception de ces échanges par la partie adverse serait manifestement illicite.

Comme l'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 12 décembre 2023 (ECLI:BE:CASS:2023:ARR.20231212.2N.2), l'article 124 précité ne sanctionne que la prise de connaissance de l'existence d'une communication électronique ou la prise de connaissance d'autres données relatives à une communication électronique, telles que l'identité des personnes entre lesquelles cette communication a eu lieu ou le moment où elle a eu lieu. Cet article ne sanctionne pas la prise de connaissance du contenu d'une communication électronique.

En l'espèce, par le biais du courriel du 8 août 2023, régulièrement reçu par la partie adverse qui en était le destinataire, celle-ci a pris connaissance du contenu d'échanges électroniques entre le requérant et S. Z., ce qui ne constitue donc pas une infraction à cet article 124.

Le requérant soutient également que les messages échangés sur *Messenger* ont été obtenus en violation de son droit à la vie privée garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Le droit au respect de la vie privée, consacré par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme protège notamment le travailleur, en ce compris l'agent des services publics, contre des ingérences dans sa vie privée par son employeur.

En l'espèce, il y a tout d'abord lieu de constater que la partie adverse n'a opéré aucun contrôle des communications du requérant. Celle-ci a en effet pris connaissance de manière régulière et légitime des échanges *Messenger* litigieux à la suite de la réception du courriel envoyé le 8 août 2023 par l'ex-époux de S. Z. L'obtention par la partie adverse des messages privés du requérant ne révèle donc aucune ingérence par celle-ci dans son droit à la vie privée.

Sur la question de savoir si le fait de se fonder sur les messages litigieux pour poursuivre disciplinairement le requérant constitue une ingérence contraire à l'article 8 de la Convention, il faut avoir égard à ce qui suit.

Les articles 2 et 10 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 avril 2003 'portant le Code de déontologie des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains Organismes d'Intérêt public' disposent respectivement :

« Article 2. Les membres du personnel remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques et fonctionnels.

À cet effet, ils sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent.

Le membre du personnel est en outre également tenu à un devoir général de loyauté vis-à-vis de la Communauté française elle-même » ;

« Article 10. Le membre du personnel jouit de la liberté d'expression à l'égard des faits dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Il lui est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen et notamment le droit au respect de la vie privée.

Cette interdiction vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions aussi longtemps qu'une décision finale n'a pas encore été prise, ainsi que pour les faits qui lorsqu'ils sont divulgués peuvent porter préjudice aux intérêts financiers ou à la position de concurrence de l'organisme dans lequel le membre du personnel est occupé.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux membres du personnel qui ont cessé leur fonction.

Il lui est également interdit de révéler des faits dont la divulgation est contraire aux règles déontologiques propres à un secteur déterminé ou à une fonction ».

Il découle de ces dispositions que le requérant ne pouvait ignorer qu'il était astreint à certains devoirs et obligations du fait de sa qualité de membre du personnel de la partie adverse et de sa fonction de chargé de sélection, dont notamment l'interdiction de divulguer des informations susceptibles d'avantager un candidat à une procédure de recrutement et de fausser le processus de sélection. Dès le moment où la partie adverse a été informée que des messages ont été échangés entre l'un de ses agents et une candidate à une procédure de sélection, que ces messages portaient sur les épreuves de recrutement et qu'ils étaient susceptibles, selon elle, de porter atteinte à l'intégrité de celles-ci, elle était autorisée à en faire usage et à initier sur cette base une procédure disciplinaire, les échanges fussent-ils de nature privée.

En outre, la préservation de l'intégrité des procédures de sélection aux emplois publics et la protection du principe constitutionnel d'égal accès à ces emplois poursuivent un but légitime en ce qu'ils tendent incontestablement à la protection des droits et libertés d'autrui. Contrairement à ce que soutient le requérant dans son dernier mémoire, dans toute procédure de sélection, le fait qu'un candidat reçoive des informations dont ne peuvent disposer les autres candidats, quant au déroulement de l'épreuve ou aux questions posées, porte atteinte au droit fondamental de tous les candidats à un égal accès aux emplois publics.

Enfin, il n'apparaît pas, et le requérant ne le soutient ni ne le démontre, que la partie adverse aurait fait un usage disproportionné des prérogatives disciplinaires dont elle jouit.

En outre et en tout état de cause, une éventuelle irrégularité dans l'obtention d'une information utilisée dans une procédure disciplinaire peut être sans aucune incidence sur la régularité de celle-ci lorsqu'il n'y a aucune violation d'une disposition prévue à peine de nullité, que les éléments de preuve obtenus sont incontestablement fiables et que leur utilisation n'a pas compromis les droits de la défense.

Le principe général du respect des droits de la défense implique en effet 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.

En l'espèce, il n'apparaît pas que l'obtention des messages échangés entre le requérant et S. Z. entache leur fiabilité ni qu'elle compromet les droits de la défense du requérant. Tout d'abord, il ressort du dossier administratif que les messages litigieux ont été transmis à la partie adverse sans qu'elle les ait sollicités et sous la forme de captures d'écran. Ensuite, les messages litigieux ont été communiqués au requérant dès sa convocation du 12 septembre 2023 à une audition disciplinaire. Il a donc bien été en mesure d'examiner les échanges électroniques qui fondent la procédure disciplinaire et, partant, de préparer utilement sa défense, le cas échéant en contestant l'authenticité des messages. Il ne s'est toutefois jamais inscrit en faux à leur égard et la circonstance que les échanges *Messenger* auraient été transmis dans le but de nuire ne peut avoir pour effet, en soi, à défaut d'autres éléments, d'entacher leur fiabilité. Au surplus, on n'aperçoit pas, et le requérant ne s'en explique pas, quelle « possibilité technique » aurait fait défaut pour lui permettre d'apprécier la véracité des messages produits au dossier.

Les droits de la défense n'ont donc pas été méconnus.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Le troisième moyen est pris de la violation « de l'article 103, § 2, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du principe général des droits de la défense et du principe général de droit *audi alteram partem* ».

Le requérant résume son moyen comme suit :

« Le requérant prend un 3^{ème} moyen en ce qu'il n'a pas pu faire valoir ses observations lors [de] l'audition [du] 14 novembre 2023 préalable à la prise de décision définitive en ce que la position de ses supérieurs hiérarchiques était d'ores-et-déjà arrêtée ».

Plus précisément, il estime que la partie adverse a manqué d'impartialité lors de ses auditions du 25 septembre et 14 novembre 2023 compte tenu des questions qui lui ont été posées.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant estime que la partie adverse remet en cause le caractère fondamental du principe *audi alteram partem* en estimant n'avoir aucune obligation d'organiser l'audition du 25 septembre 2023.

Il considère qu'il est extraordinaire de lire que la partie adverse estime que « la nature des questions posées au requérant visait par ailleurs à examiner si celui-ci avait réellement pris conscience de la gravité des manquements qui lui étaient reprochés ». Il en résulte, selon lui, « que le préjugé de la culpabilité était déjà établi dans le chef de l'autorité disciplinaire », avant même de l'avoir entendu, « uniquement sur base de la dénonciation et la prise de connaissance des messages reçus illégalement et dont la véracité n'a pas été vérifiée quant au contenu, ni quant à la portée de ce contenu ».

Il estime que « la question qui se pose n'est pas de savoir s'il a eu la possibilité ou non de pouvoir s'expliquer mais sur la manière impartiale dont il a été entendu » et considère que c'est ce qu'a examiné avec attention le Conseil d'État dans le cadre de l'arrêt prononcé en suspension d'extrême urgence.

Pour le surplus, il s'en réfère à ses écrits de procédure antérieurs ainsi qu'au contenu de la motivation de l'arrêt n° 260.463 précité.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant allègue qu'il n'a jamais formulé d'aveux, dès lors qu'il n'a jamais reconnu avoir commis une faute disciplinaire et que les propos tenus lors de ses auditions par des membres de la partie adverse étaient de nature à laisser légitimement penser que leur opinion sur l'existence d'une faute disciplinaire mise à sa charge était arrêtée.

VI.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est 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, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général n'est violé que s'il est établi qu'un ou plusieurs membres sont soupçonnés de partialité et ont pu influencer la décision prise par cet organe.

Une violation du principe d'impartialité ne peut résulter du comportement du supérieur hiérarchique 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.

Par hypothèse, une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent suppose que l'autorité disciplinaire qui a connaissance de faits et qui initie cette procédure a une opinion sur le point de savoir si ces faits, s'ils sont avérés et imputables à l'agent, sont susceptibles de constituer une infraction disciplinaire. Sauf à rendre impossible toute poursuite disciplinaire ou à les multiplier à l'infini, l'expression d'une telle opinion par une autorité disciplinaire qui initie la procédure ou par toute autre personne chargée d'auditionner un agent poursuivi ne peut, en soi, constituer une violation du principe d'impartialité, pour autant qu'il ne soit pas ainsi exprimé un préjugé sur la véracité des faits et leur imputation à l'agent, à moins que celui-ci reconnaisse être l'auteur des faits et qu'il ne conteste pas leur matérialité.

Lors de l'audition du requérant le 25 septembre 2023 par deux agents de la direction des affaires juridiques, les questions suivantes ont notamment été posées à l'intéressé :

« Madame [D. B.] [directrice générale adjointe – experte à la direction des Affaires juridiques] : Pour expliciter ma question : il y a l'employé qui se souvient de questions posées lors de son entretien et il y a la fonction que vous occupez et qui est une fonction particulière dans le cadre d'un recrutement et qui pourrait susciter, de la part de l'employeur, une attente de réserve sur le processus.

Est-ce que vous ne vous sentez pas avoir été déloyal par rapport à votre employeur ?

[Le requérant] : Non, je pense avoir toujours fait preuve de loyauté envers WBE. Tous mes collègues énoncent comme qualité principale que je suis professionnel, je n'ai d'ailleurs jamais eu aucune remarque à ce sujet-là. Aucune remarque, si ce n'est que je faisais quelques fautes d'orthographe.

Monsieur [M. F.] [directeur adjoint à la direction des Affaires juridiques] : En tant que membre du personnel des Ressources Humaines, vous menez vous-même des procédures de sélections.

Est-ce que vous trouvez approprié de discuter avec des tiers qui postulent pour des postes à WBE des procédures de sélection ?

Il y a en effet des questions que l'on retrouve dans le profil de fonction mais vous donnez aussi des orientations : pourquoi le service public ?, vous mentionnez que "[B.]" qui est le supérieur hiérarchique "va te demander...".

Estimez-vous que cette orientation donnée à la conversation est appropriée au regard de votre fonction ?

[Le requérant] : J'ai pris la décision d'aider une amie ».

Les questions des deux agents instructeurs de la partie adverse doivent être lues à l'aune des échanges intervenus au début de l'audition. Il ressort du procès-verbal de celle-ci qu'après avoir été informé des raisons pour lesquelles il était entendu, le requérant n'a pas contesté avoir envoyé les messages litigieux. Au contraire, par la voie de son conseil, il a indiqué que les informations transmises par message à S. Z. se trouvaient dans le profil de fonction et n'étaient pas confidentielles de sorte qu'il n'a pas avantagé S. Z. par rapport aux autres candidats et qu'il n'a pas été « déloyal envers sa fonction ».

Face aux aveux du requérant quant à la réalité des messages, les questions de D. B. et M. F. (« Est-ce que vous ne vous sentez pas avoir été déloyal par rapport à votre employeur » et « Estimez-vous que cette orientation donnée à la conversation est appropriée au regard de votre fonction ? ») ne témoignent pas de l'existence d'un parti pris dans leur chef.

Pour ce qui concerne l'audition devant le comité de direction de la partie adverse le 14 novembre 2023, le procès-verbal fait état des échanges suivants :

« Monsieur [J. N.] [administrateur général] : Avant d'éventuellement passer la parole à mes collègues s'ils ont des questions, je voudrais savoir [...] si tu regrettes ce que tu as fait ?

[Requérant] : Franchement, je ne pensais pas en arriver jusque-là donc oui je pense que franchement je regrette que ça se passe comme ça.

Monsieur [P. L.] [directeur général DGSI] : Que ça se passe comme ça parce que c'est la procédure ou par rapport à ce que tu as fait ?

[Requérant] : Par rapport à tout, franchement.

[S’ensuivent des échanges entre le conseil du requérant et des membres de la partie adverse à propos de la validité des preuves présentées].

Monsieur [M. D.] [directeur général DGPE] : On a travaillé ensemble [...]. Mais es-tu seulement conscient qu’au-delà de ces principes de validité, se pose une question de loyauté et de confiance ? Je suis surpris de ne pas entendre “bon dieu, j’ai fait le con”.

[Requérant] : Où est la question ?

Monsieur [M. D.] : Peut-on entendre que tu es conscient que ce type de comportement est à proscrire ? ».

Comme pour les questions posées au requérant lors de son audition du 25 septembre 2023, pour apprécier l’existence d’une apparence de partialité dans le chef de certains membres du comité de direction, il y a lieu de tenir compte du comportement du requérant durant la procédure et du contexte dans lequel les questions ont été posées. Outre le fait que l’audition devant le comité de direction est postérieure à l’audition par la direction des affaires juridiques et que les membres du comité de direction ont donc pris connaissance des déclarations du requérant et de son conseil lors de sa première audition, il ressort du procès-verbal de l’audition du 14 novembre 2023 que les questions précitées font suite à la prise de parole du conseil du requérant au début de l’entretien lors de laquelle celui-ci, comme précédemment dans la procédure disciplinaire, n’a pas contesté l’envoi des messages litigieux à S. Z.

Par conséquent, les questions mises en avant par le requérant dans sa requête (« Avant d’éventuellement passer la parole à mes collègues s’ils ont des questions, je voudrais savoir [...] si tu regrettes ce que tu as fait ? » et « Mais es-tu seulement conscient qu’au-delà de ces principes de validité, se pose une question de loyauté et de confiance ? Je suis surpris de ne pas entendre “bon dieu, j’ai fait le con” »), si elles témoignent de l’existence d’une certaine proximité professionnelle entre le requérant et certains membres du comité de direction, ne démontrent pas l’existence d’un manque d’impartialité dans le chef de leurs auteurs. Ces propos ont été tenus à la suite des aveux du requérant et dans la mesure où les éventuels regrets de l’agent poursuivi peuvent constituer un élément pertinent à prendre en considération dans le cadre de l’appréciation de la sanction à infliger, il ne peut être reproché aux membres du comité de direction d’avoir interrogé le requérant à ce sujet.

Enfin, contrairement ce qu’affirme le requérant, il n’a jamais été empêché de contester la matérialité des messages envoyés et il n’apparaît pas, au surplus, que l’autorité aurait instruit le dossier de manière partielle.

Le troisième moyen n’est donc pas fondé.

VII. Quatrième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

VII.1.1. La requête en annulation

Le quatrième moyen est pris de la violation « du principe général de droit d'impartialité, du principe général du respect des droits de la défense, de l'article 113 de l'arrêté du 22 juillet 1996 du Gouvernement de la Communauté française portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelles des actes administratifs, de la contradiction des motifs, de l'erreur de droit, de l'erreur de fait, du devoir de minutie et de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Le requérant résume son moyen comme suit :

« Première branche :

L'auteur de l'acte a manifestement fait preuve d'une absence d'impartialité sur plusieurs plans.

D'une part le contenu de la lettre de dénonciation sert de motivation intégrale à la décision attaquée.

Tous les termes repris dans cette lettre de dénonciation du 8 août 2023 sont réutilisés pour caractériser la faute disciplinaire.

L'autorité manque manifestement de critique par rapport à cette dénonciation et ne prend pas non plus en compte les éléments de fait développés par la partie requérante, tant dans son audition que dans les arguments développés devant la chambre de recours.

En outre, ce manque d'impartialité se double de la violation de l'article 113 de l'arrêté du 22 juillet 1996 précité qui précise que :

“ La Chambre peut recommander des enquêtes complémentaires et demander d'y déléguer deux assesseurs qui ont assisté aux délibérations”.

Or, l'acte attaqué comprend un motif précisant, en page 16, qu'aucune enquête complémentaire ou élément à se pencher devant la chambre de recours ne peut être produit.

L'autorité, d'une manière générale, a fait preuve de partialité dans la manière dont elle a traité le dossier.

Seconde branche :

Le contenu de la faute disciplinaire est clairement identifié le 12 septembre 2023 lorsqu'il est communiqué pour la première fois au requérant.

Il s'agit de la divulgation à “[S. Z.] des informations de nature tout à fait confidentielle portant tant sur la nature que sur le contenu des épreuves de sélection organisées en vue du recrutement d'un.e chargé.e de sélection (...) Les

informations, si les faits dénoncés venaient à être avérés, auraient fait bénéficier [S. Z.] d'un avantage déterminant par rapport aux autres candidates et candidats en lice pour ce poste, faussant ainsi le processus de sélection".

1) La question de savoir si les informations divulguées étaient confidentielles ou non n'est pas abordée dans la motivation.

2) Profil de fonction : l'autorité considère que les informations seraient confidentielles en raison de la fonction du requérant (p. 16, avant dernier §), ce qui est manifestement inexact puisque la confidentialité d'une information ne dépend pas de son émetteur mais de la nature de l'information.

Par ailleurs, l'autorité considère que ces informations sont méconnues du public, ce qui est contraire au fait puisque la plupart des informations figurant dans la messagerie sont des informations connues du candidat puisqu'elles figurent dans le profil de fonction.

En outre, toutes les informations qui ont été données se trouvent dans le profil de fonction, outre la question de l'identité de l'interrogateur.

3) Par ailleurs, ce qui est donc reproché au requérant est, en premier lieu d'avoir communiqué des informations confidentielles et en second lieu d'avoir faussé le processus de sélection en faisant bénéficier un candidat de ces informations confidentielles.

Or, dans sa motivation, l'auteur de l'acte attaqué considère que :

“ la circonstance que les informations fournies n'aient pas procuré un bénéfice dans le chef de l'intéressé est sans incidence sur la faute commise”.

4) Par ailleurs, il n'a jamais été indiqué si [S. Z.] avait pu éventuellement bénéficier de ces informations ni de quelle manière la concurrence a été faussée.

On ignore tout du sort de cette dernière : a-t-elle été retenue ? Si oui, dans quelles conditions ? Quelles sont les conditions de l'examen ? Quel est le rapport de l'examen par rapport à l'avantage qui lui aurait été donné ?

Le dossier disciplinaire est muet à cet égard.

Or, c'est à l'autorité de faire la preuve de la faute disciplinaire.

Les dispositions relatives à la motivation, à la contradiction des motifs, à l'erreur de droit, à l'erreur de fait, au devoir de minutie et de l'erreur manifeste d'appréciation sont violées ».

VII.1.2. Le mémoire en réplique

Au sujet de la première branche, le requérant indique que, quand bien même les messages seraient parfaitement authentiques, ils ne démontrent pas en tant que tels l'existence d'une aide déterminante. Il rappelle que les conseils étaient tout à fait généraux, qu'ils recoupaient les consignes données par la partie adverse, qu'il ne connaissait pas les questions, ne faisait pas partie du jury et n'a pas procédé à la rédaction ou au contrôle de celles-ci.

Enfin, il indique qu'il n'y avait dans son chef aucune intention de fausser l'examen et qu'« il n'y a aucun résultat non plus quant au fait que l'examen serait faussé à défaut de considérer que les messages – quand bien même seraient-ils authentiques – aboutissent à ce résultat ».

S'agissant de la seconde branche, il s'en réfère à ce qui a été dit au sujet de la première branche. Il ajoute qu'aucun élément concret n'est développé par la partie adverse, ni dans la décision attaquée, ni dans ses écrits de procédure, pour démontrer quelle information essentielle aurait faussé l'examen.

VII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant allègue que les informations qu'il a communiquées à S. Z. n'avaient pas de caractère confidentiel et que le fait que ce soit lui qui les ait communiquées ne leur confère pas un tel caractère, dès lors qu'il n'a fait part que de son expérience personnelle et s'est seulement référé à des principes déjà contenus dans des instructions générales données aux personnes participant au processus de sélection, la partie adverse ne démontrant pas, selon lui, que les informations qu'il a communiquées auraient été déterminantes ou auraient profité à S. Z.

VII.2. Appréciation

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 l'agent poursuivi. 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.

Par ailleurs, le principe général d'impartialité, qui est 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, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général n'est violé que s'il est établi qu'un ou plusieurs membres sont soupçonnés de partialité et ont pu influencer la décision prise par cet organe.

Aussi, 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.

Quant à l'article 113 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 précité, il dispose comme suit :

« La Chambre peut recommander des enquêtes complémentaires et demander d'y déléguer deux assesseurs qui ont assisté aux délibérations ; ceux-ci, hors les cas où aucun assesseur n'est désigné par les organisations syndicales, sont choisis l'un parmi les assesseurs désignés par le Gouvernement, l'autre parmi les assesseurs désignés par une organisation syndicale.

Après examen, la Chambre de recours envoie le dossier à l'autorité appelée à prendre la décision et lui fait connaître son avis motivé. Elle mentionne par quel nombre de voix, pour ou contre, le vote a été acquis.

Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage, l'avis est considéré comme favorable au requérant.

Le requérant et son défenseur sont admis à prendre connaissance, au greffe de la Chambre de recours, de l'avis émis.

Ils peuvent s'en faire délivrer une copie ».

En l'espèce, après avoir rappelé que le requérant « ne conteste pas être l'auteur des messages litigieux », la partie adverse expose en détails, aux pages 11 à 17 de l'acte attaqué, les raisons pour lesquelles, malgré ses arguments de défense, elle a estimé que les informations transmises à S. Z. n'étaient pas issues du profil de fonction mais bien de nature confidentielle et en mesure d'avantager celle-ci dans le cadre de la procédure de sélection. Le conseil WBE reprend ainsi la motivation très détaillée de la proposition définitive de sanction du 18 décembre 2023 à ce sujet et estime qu'elle « justifie en quoi ces informations et orientations ne pouvaient pas être transmises par l'intéressé, en sa qualité de chargé de sélection, à une tierce personne qui s'apprêtait à passer un entretien de sélection pour la même fonction, mais aussi que les éléments fournis avantagent [S. Z.] dans le processus de sélection, celle-ci bénéficiant d'orientations précises et d'aiguillage sur les éléments qui seront abordés lors de l'audition ou qu'il serait utile d'aborder d'initiative ». À la lecture de l'acte attaqué, le requérant est, notamment, en mesure de comprendre pourquoi, malgré le fait qu'il n'a pas participé à la rédaction des questions et au processus de sélection, la partie adverse a estimé qu'il avait fourni des informations confidentielles susceptibles d'avantager une candidate.

À cet égard, la précision selon laquelle « la circonstance que les informations fournies n'aient pas procuré un bénéfice dans le chef de l'intéressé est sans incidence sur la faute commise » ne présente aucune contradiction. Elle exprime l'idée qu'à supposer même que les informations transmises à S. Z. n'aient pas *in concreto* procuré un bénéfice à celle-ci lors de la procédure de recrutement, la faute disciplinaire est néanmoins établie dans la mesure où le requérant a transmis des « informations, [...] conseils et [...] orientations spécifiques à l'entretien de sélection que celle-ci s'apprêtait à passer, en vue de l'"aider" à passer et à réussir ledit entretien ». Cette appréciation ne contient aucune erreur en droit, contrairement à ce qu'il affirme.

Quant à la précision selon laquelle « [le requérant] a manqué à son devoir de loyauté et a bien transmis des informations qui peuvent légitimement, vu sa fonction, être qualifiées de confidentielles, compte tenu du fait que lesdites informations ont été transmises à un tiers engagé dans un processus de sélection » (avant-dernier paragraphe de la page 16 de l'acte attaqué), elle n'est pas « manifestement inexact[e] », le conseil WBE s'en expliquant plus en détails dans les paragraphes qui suivent :

« Considérant, à cet égard, que compte tenu de sa fonction, et des connaissances spécifiques qui s'y attachent dans le cadre des processus de sélection en cours au sein de WBE et des informations accessibles à l'intéressé – celui-ci dévoilant donnant [*sic* ?] des indications sur des informations propres à la connaissance des membres du personnel WBE, comme la différence entre les services centraux et les directions déconcentrées, la spécificité du réseau WBE, les partenaires de WBE, le décret spécial du 7 février 2019, qui distinguent *a fortiori* un candidat dans une procédure de sélection, tant ces informations sont méconnues du public – , à ce sujet, l'autorité peut raisonnablement considérer que lorsque l'intéressé affirme aider son amie, en lui fournissant des éléments précis, concrets, et déterminants, sur l'entretien qu'elle s'apprête à passer, les éléments qu'il lui fournit sont effectivement pertinents dans la réussite de cet entretien ;

Considérant, dès lors, que les informations transmises par l'intéressé ne portent pas, en tant que telles, uniquement sur des questions posées lors de l'entretien, mais aussi sur des éléments spécifiques à préparer en vue pour cette tierce personne de se distinguer des autres candidats, compte tenu des orientations données par l'intéressé en ce sens, celui-ci abordant des sujets spécifiques et guidant précisément celle-ci sur la manière de préparer son entretien, malgré sa fonction de chargé de sélection au sein de ce même organisme ».

S'agissant du profil de fonction relatif à la procédure de recrutement à laquelle S. Z. a participé, il ne ressort pas du dossier administratif qu'une demande formelle de communication aurait été adressée à l'autorité disciplinaire et le requérant est en mesure de comprendre, à la lecture de l'acte attaqué, pourquoi la partie adverse a estimé que les informations qu'il a communiquées étaient confidentielles et il n'apparaît pas que son appréciation serait inexacte ni entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

Au sujet du rapport d'entretien entre les recruteurs et S. Z., l'acte attaqué indique ce qui suit :

« Considérant, enfin, que si le conseil de l'intéressé mentionne, au cours de l'audition du 14 novembre 2023, un “rapport de l'entretien entre les recruteurs et [la requérante]” et qu'à l'occasion de son recours, le conseil de l'intéressé présente cet élément comme étant “central dans la discussion”, force est de constater que celui-ci n'a jamais fait de demande de devoirs complémentaires d'enquête visant à faire produire cette pièce à un stade préalable de la procédure ;

Considérant dès lors que l'autorité ne peut que se questionner sur l'importance de cet élément, celui-ci n'étant présenté comme tel qu'à l'occasion du recours auprès de la chambre de recours et non à un stade préalable de la procédure, alors que celui-ci était totalement libre d'en demander la production et l'ajout au dossier de pièces, s'il l'estimait utile à sa défense et à l'appréciation du grief ».

Cette motivation, attestée par le dossier administratif, n'établit pas un manque d'impartialité dans le chef de l'auteur de l'acte attaqué. Aucune violation de l'article 113 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996, précité, ne peut en outre être reprochée à la partie adverse. Comme l'indiquent à juste titre les développements qui précèdent, si le conseil du requérant a fait état, lors de l'audition du 14 novembre 2023, du « rapport de l'entretien entre les recruteurs et [S. Z.] », aucune demande formelle de dépôt dudit rapport n'a été formulée à cette occasion et il ne ressort pas du recours formé devant la chambre de recours et du procès-verbal de la réunion du 27 juin 2024 qu'une demande formelle d'enquête complémentaire aurait été formulée auprès de celle-ci.

Enfin, la circonstance que le grief retenu à sa charge reprenne certains éléments du courriel de dénonciation du 8 août 2023 est impuissante à démontrer une violation du principe d'impartialité par l'autorité disciplinaire et il n'apparaît pas que l'instruction du dossier aurait été faite exclusivement à charge, le requérant restant au demeurant en défaut de démontrer le contraire.

Le quatrième moyen n'est donc pas fondé.

VIII. Cinquième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

VIII.1.1. La requête en annulation

Le cinquième moyen est pris de la violation « du principe général de droit de proportionnalité, du principe général de droit d'impartialité, du respect des droits de la défense, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation

formelle des actes administratifs, de l'erreur de droit, de l'erreur de fait, du devoir de minutie et de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Le requérant résume son moyen comme suit :

« L'autorité considère dans sa motivation que le requérant ne s'est pas remis en question, qu'il n'a pas pris connaissance de ses manquements et que dès lors, la sanction doit être d'autant plus grave.

L'autorité admet même qu'elle "n'essaie aucunement de faire avouer [au requérant] qu'il aurait mal agi".

Elle signale que malgré trois occasions pour lui de pouvoir s'exprimer, il ne semble pas prendre conscience des manquements commis.

On peut également s'interroger sur la problématique de la rupture de confiance avec le requérant puisque l'autorité aurait très bien pu, après la prise de connaissance le 8 août 2023, alors qu'il était encore sous contrat, rompre le contrat avant la nomination du requérant.

La sanction est considérée comme proportionnée à la faute commise et également "eu égard aux différents éléments avancé par l'intéressé".

Il a donc lieu de se poser la question de savoir si les éléments avancés par le requérant pour sa défense ou le fait qu'il n'avoue pas ne doivent pas constituer un élément d'appréciation pour la proportionnalité de la sanction ».

VIII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant s'en réfère à ses écrits de procédure antérieurs.

VIII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant soutient qu'il est contradictoire d'affirmer qu'un agent a le droit de ne pas s'accuser lui-même et que son attitude lors de la procédure disciplinaire peut être prise en considération pour apprécier la sanction à lui infliger, ce qui impliquerait que les faits seraient jugés non pas au moment où ils sont commis mais postérieurement à leur commission en fonction de l'attitude de l'agent pendant la procédure disciplinaire.

VIII.2. Appréciation

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.

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

Le principe général de proportionnalité requiert 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, à l'instar de ce qui vient d'être exposé au sujet de l'erreur manifeste d'appréciation, qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste.

Enfin, 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. Il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de l'autorité lorsqu'elle exerce un pouvoir d'appréciation discrétionnaire. Lorsqu'un agent oppose à la conception de l'autorité sa propre conception, le Conseil d'État n'a pas à privilégier l'une ou l'autre. Il ne suffit donc pas de constater qu'au regard des mêmes critères, telle autre mesure serait raisonnablement admissible ou même meilleure, dès lors qu'il n'apparaît pas du dossier administratif que l'autorité a commis une erreur manifeste d'appréciation au sens susvisé

En l'espèce, il ressort de l'acte attaqué que son auteur a, dans le cadre de l'appréciation de la peine disciplinaire à infliger, tenu compte de l'attitude du requérant durant la procédure disciplinaire et plus particulièrement des regrets formulés mais a estimé que malgré ces éléments, il « réfute, dans le même temps, la nature confidentielle des informations transmises à [S. Z.], tout comme avoir procuré un avantage à cette dernière » de sorte qu'il « ne semble pas – ou ne semble pas vouloir – prendre conscience des manquements commis, ce qui est extrêmement interpellant, compte tenu du caractère manifeste du manquement ». Ces éléments, confortés par le dossier administratif, apparaissent tout à fait pertinents pour évaluer la sanction qu'il convient de prononcer et ne démontrent pas l'existence d'une violation du principe de proportionnalité ni l'existence d'une erreur en droit. À cet égard, s'il est exact que les droits de la défense impliquent le droit de choisir le mode de défense qui paraît le plus adéquat dont celui de ne pas s'accuser soi-même, il n'en demeure pas moins que l'autorité peut prendre en compte l'attitude de l'agent durant la procédure disciplinaire pour apprécier, non pas la culpabilité du requérant, mais la sanction qu'elle entend infliger.

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

Enfin, s'agissant de la critique relative à la violation du principe d'impartialité du fait des questions posées au requérant lors des auditions du 25 septembre et 14 novembre 2023, il est renvoyé à l'appréciation du troisième moyen.

Le cinquième moyen n'est pas fondé.

IX. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure au montant de base de 770 euros.

Il y a lieu de faire droit à sa demande, en majorant le montant de base d'une somme correspondant à 20 % de ce montant, conformément à l'article 67, § 2, du Règlement général de procédure.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La suspension ordonnée par l'arrêt n° 260.463 du 26 juillet 2024 est levée.

Article 3.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir les droits de rôle de 400 euros, les contributions de 48 euros et l'indemnité de procédure de 924 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 23 décembre 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Florence Van Hove,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux