

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ
A R R Ê T

n° 265.311 du 24 décembre 2025

A. 246.222/VIII-13.167

En cause : **S. J.**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Nathan MOURAUX, avocat,
 rue de la Source 68
 1060 Bruxelles

contre :

1. **la Commission communautaire commune**, représentée par son collège réuni,
2. **l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales (Iriscare)**,
ayant tous deux élu domicile chez
M^{es} Pierre JOASSART et
Julie PATERNOSTRE, avocats,
square Ambiorix 45
1000 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 24 octobre 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution :

- « - de la décision de la chambre de recours commune aux services du collège réuni et aux organismes d'intérêt public de la Commission communautaire commune, adoptée à l'issue de la délibération du 17 septembre 2025, notifiée le 10 octobre 2025 et réceptionnée le 17 octobre 2025, par laquelle la sanction de démission d'office est confirmée [...],
 - pour autant que de besoin, de la décision du comité de gestion d'Iriscare du 12 juin 2025 lui infligeant la sanction de démission d'office »,
- et, d'autre part, l'annulation de ces décisions.

II. Procédure

Par une ordonnance du 10 novembre 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 23 décembre 2025.

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés dans le respect du calendrier de la procédure.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 17, § 4, alinéa 2, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973.

Le rapport a été notifié aux parties.

M. Pierre-Olivier de Broux, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Nathan Mouraux, avocat, comparaissant pour la partie requérante, M^e Pierre Joassart, avocat, comparaissant pour les parties adverses, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier 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

1. Le 1^{er} avril 2022, le requérant est entré au service de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale (ci-après « Iriscare ») en tant qu'assistant-expert administratif de niveau B, dans le cadre d'un stage statutaire.

Le 18 septembre 2023, son stage est prolongé, et il est réaffecté au service Centre d'évaluation de l'autonomie et du handicap (ci-après le « CEAH »).

Il est nommé dans le grade précité le 20 avril 2024.

2. Le 1^{er} avril 2025, le requérant est convoqué à une audition dans le cadre d'une procédure disciplinaire. La convocation mentionne les quatre griefs disciplinaires suivants :

- Tentative d'ingérence dans une procédure d'évaluation médicale ;

- Demande d'accès à des données personnelles individuelles, au-delà des limites des fonctions ;
- Présence sur le lieu de travail, permanences et badgeages ;
- Comportement potentiellement problématique à l'égard de la hiérarchie, non-respect des directives et menaces.

3. Le 22 avril 2025, les fonctionnaires dirigeants d'Iriscare entendent le requérant disciplinairement.

4. Le 13 mai 2025, ils proposent au comité général de gestion d'Iriscare une sanction de démission d'office, en considérant les trois premiers griefs relevés comme des manquements disciplinaires établis.

Par une décision du 12 juin 2025, le comité général de gestion d'Iriscare démet le requérant d'office.

Il s'agit du second acte attaqué.

5. Le 19 juin 2025, le requérant introduit un recours contre cette décision devant la chambre de recours.

6. Le 5 septembre 2025, le requérant est entendu par la chambre de recours.

Au terme de cette audition, les membres de la chambre de recours délibèrent et votent à main levée, sans que cette décision soit matérialisée dans un document écrit.

7. Le 17 septembre 2025, la chambre de recours décide de retirer sa décision du 5 septembre 2025 et procède à un nouveau vote à bulletins secrets.

À la suite de celui-ci, elle décide de confirmer la démission d'office du requérant, en considérant comme établis les trois manquements suivants :

- « - Non-respect du temps de travail obligatoire, retards nombreux (y compris durant des permanences), persistants et affectant tant les membres de l'équipe que le service au public ;
- Deux tentatives d'influencer l'avis de médecins quant à leur diagnostic sur l'état de santé et/ou le niveau de perte d'autonomie d'assurés sociaux ;
 - Des demandes d'accès à des données personnelles sensibles sans que la fonction [du requérant] l'y habilite. »

La décision définitive est datée du 10 octobre 2025.

Il s'agit du premier acte attaqué.

IV. Recevabilité des pièces introduites par le requérant postérieurement à l'introduction de la demande de suspension

Par un courrier du 17 novembre 2025, le requérant a communiqué trois nouvelles pièces, dont il a eu connaissance le 4 novembre 2025, soit postérieurement à l'introduction de sa demande en suspension, à la suite d'une demande d'accès à des documents administratifs formulée le 20 octobre 2025.

Dès lors que ces pièces et ce courrier ont été soumis à la contradiction et soutiennent le second moyen soulevé par le requérant, et que ce moyen, pris de la violation du principe d'impartialité, est d'ordre public, ces pièces et ce courrier sont recevables.

V. Désignation des parties adverses

La seconde partie adverse demande à être mise hors cause au motif qu'elle n'est l'auteur que du deuxième acte attaqué qui a disparu de l'ordonnancement juridique.

Dès lors qu'elle est l'auteur d'un acte attaqué, il convient de la maintenir à la cause quand bien même le recours serait irrecevable en ce qu'il est dirigé contre cet acte.

VI. Recevabilité

VI.1. Thèse de la partie adverse

Selon les parties adverses, il ressort de la lecture combinée des articles 170 et 176 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale' (ci-après le « Statut ») qu'il y a deux degrés de décision, que la saisine de la chambre de recours vide de sa compétence le comité général de gestion d'Iriscare et que seule la décision prise par la chambre de recours subsiste dans l'ordonnancement juridique de sorte que le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre le second acte attaqué.

VI.2. Examen

Les articles 170, alinéas 1^{er} et 2, 172, alinéa 1^{er}, et 176 du Statut disposent comme il suit :

- « Art. 170. La sanction disciplinaire est infligée par le Collège réuni pour les mandataires.
La sanction disciplinaire est infligée par le Comité général de gestion pour les autres fonctionnaires. »
- « Art. 172. Le fonctionnaire à charge duquel une sanction disciplinaire est infligée, peut introduire, soit personnellement, soit par la personne de son choix, un recours contre celle-ci auprès de la chambre de recours, visée à l'article 16, dans les vingt jours de sa notification. »
- « Art. 176. Au terme des délibérations, la chambre notifie au fonctionnaire sa décision dans le délai prévu à l'article 19, § 7 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale. La peine prononcée par la chambre ne peut être supérieure à celle prononcée en première instance. »

Il se déduit de ces dispositions et de l'effet dévolutif du recours qu'elles instituent que la décision de la chambre de recours se substitue à la décision du comité général de gestion d'Iriscare, de sorte que le second acte attaqué a disparu de l'ordonnancement juridique à la suite de l'adoption du premier acte attaqué.

Le recours n'est par conséquent pas recevable en ce qu'il est dirigé contre le second acte attaqué.

VII. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, 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 dont l'examen se prête à un traitement accéléré et qui est susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

VIII. Premier moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris « de la violation du principe du respect des droits de la défense, [du] droit à un procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, du principe d'impartialité, du devoir de minutie, du principe d'égalité de traitement, de l'erreur manifeste d'appréciation et du principe de motivation formelle garanti par les articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ».

Conformément à l'article 2, §1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, et 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', le requérant résume le moyen dans les termes suivants, qu'il convient de reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

« La première branche soutient que le requérant été sanctionné sur la base de retards qui ne sont nullement objectivés, dès lors que l'un des éléments essentiels permettant de les établir – à savoir l'agenda ou le tableau officiel du service – n'a jamais été versé au dossier disciplinaire. Cette carence a eu pour effet de priver le requérant de la possibilité d'être informé des faits reprochés avec la précision requise et, partant, de préparer utilement sa défense. En outre, le requérant a été contraint de produire lui-même des éléments de preuve, renversant ainsi indûment la charge de la preuve et le plaçant dans une situation d'auto-incrimination contraire au droit à un procès équitable. Il en résulte que la sanction litigieuse repose sur un dossier incomplet et lacunaire, dépourvu de base objective, en méconnaissance du principe d'ordre public du respect des droits de la défense.

La seconde branche soutient que le refus de procéder au devoir d'enquête complémentaire sollicité par le requérant – consistant à vérifier les données de badgeage des autres agents du service – constitue également une violation du principe général du respect des droits de la défense. Une telle mesure était pourtant manifestement utile à la défense du requérant et à la manifestation de la vérité. Son rejet, motivé de manière stéréotypée et lacunaire, contrevient à l'obligation de motivation formelle des actes administratifs. Ce refus révèle, de surcroît, un défaut d'instruction à décharge et une méconnaissance du devoir d'impartialité de l'autorité disciplinaire. Enfin, en s'abstenant de vérifier si d'autres agents se trouvaient dans une situation similaire, l'autorité a méconnu le principe d'égalité de traitement entre agents du service public ».

VIII.2. Examen

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. Il est, en effet, de jurisprudence constante que les garanties prévues par cet article ne s'appliquent pas aux poursuites disciplinaires à l'égard d'un fonctionnaire public, dès lors qu'elles ne revêtent aucun caractère juridictionnel.

VIII.2.1. Sur la première branche

En ce qui concerne le grief relatif aux retards reprochés au requérant, l'acte attaqué est motivé comme il suit :

« *Absence de prestation*

[Le requérant] reconnaît approximativement la moitié des retards rapportés par Iriscare et ne nie pas l'absence de prestation pour une quotité d'heures atteignant plus de 3 jours de travail, mais il minimise leur impact.

Ses retards sont à ce point nombreux qu'il peine lui-même à s'y retrouver puisqu'il dépose deux tableaux distincts pour tenter de les trier en diverses catégories.

Le non-respect des horaires de travail largement explicité et bien documenté relaté de façon très détaillée dans la décision de démission d'office querellée est donc démontrée à suffisance. La chambre fait sienne l'analyse reprise sur ce point dans la décision querellée. Même réduit au nombre et volume horaire reconnu par [le requérant], les retards restent très substantiels.

Ils ne peuvent qu'affecter défavorablement la qualité de l'accueil au public comme la charge de travail des autres collègues (ce que la nécessité dans laquelle se trouve [le requérant] de procéder à des arrangements négociés avec ses collègues démontre et ce dont témoigne plus encore le *mail* du 18 décembre 2024 de [A. D.] : “retards répétés, des pauses de midi prolongées, des congés imposés sans concertation, ou encore un comportement égoïste envers ses collègues”).

Les manquements sont avérés. »

Cette motivation est étayée par le tableau des retards produits en pièce n° 3 du dossier administratif, ainsi que par l'analyse des heures de pointage réalisée par les services de la partie adverse en pièce n° 10 du dossier administratif. Ce tableau et cette analyse ont été versés d'emblée au dossier disciplinaire du requérant, dont ils constituent également les pièces n° 3 et n° 10.

Le requérant a donc pu contredire ces données lors de la procédure disciplinaire, il ne s'est pas inscrit en faux contre celles-ci et, comme l'indique la motivation de l'acte attaqué, il reconnaît lui-même « approximativement la moitié des retards rapportés ». Il n'a donc pas été contraint de s'auto-incriminer, et la première branche du moyen manque en fait.

La première branche du moyen n'est, *prima facie*, pas sérieuse.

VIII.2.2. Sur la seconde branche

Le principe général du respect des droits de la défense, qui est d'ordre public et doit, partant, être vérifié d'office, implique que la personne poursuivie puisse préparer utilement sa défense en pleine connaissance de cause, ce qui suppose non seulement qu'elle soit informée, avec la précision voulue et en temps utile, de tous les griefs formulés à son encontre mais aussi qu'elle soit préalablement mise en mesure de contester ces griefs et, notamment, de solliciter des devoirs complémentaires. Il est de jurisprudence constante que cette prérogative n'est pas absolue. Il appartient en effet à l'autorité disciplinaire d'apprécier si le devoir complémentaire demandé 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. Le respect des droits de la défense n'impose pas à l'autorité disciplinaire de procéder à un devoir d'enquête complémentaire sollicité par cet agent, lorsque ce refus est justifié par l'absence de pertinence du devoir. Il faut d'ailleurs que cette demande ait été introduite auprès de cette autorité.

Le principe d'égalité se rapporte uniquement à l'application adéquate de la loi, non à l'infraction à celle-ci. Il n'y a donc pas d'égalité dans l'illégalité. Ce principe n'a pas pour portée d'interdire aux pouvoirs publics de sanctionner une illégalité pour le motif qu'une autre illégalité du même ordre n'aurait pas été réprimée.

En l'espèce, la demande du devoir d'enquête complémentaire formulée par le requérant ne permettait manifestement pas à l'autorité compétente d'établir différemment la matérialité et l'imputabilité du manquement disciplinaire qui lui était reproché, puisque ce devoir portait sur le comportement, et plus précisément sur les retards éventuels, non sérieusement étayés, des autres agents de son service.

La seconde branche du moyen n'est, *prima facie*, pas sérieuse.

Le moyen n'est, *prima facie*, sérieux en aucune de ses deux branches.

IX. Deuxième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le deuxième moyen est pris de la violation du principe d'impartialité.

Le requérant résume ce moyen comme suit :

« Ce défaut d'impartialité se traduit par différents éléments tels que la circonstance que le procès-verbal de l'audition du [22] avril 2025 n'a pas retranscrit fidèlement les propos du requérant, que la mesure de démission d'office a été mise en exécution malgré l'effet suspensif du recours introduit par le requérant, qu'il n'a pas été fait droit à une demande de devoir complémentaire, qu'un agent qui est intervenu dans la procédure disciplinaire a participé à la chambre de recours et, à titre conservatoire, qu'il se pourrait que la seconde version de la décision de la chambre de recours du 17 septembre 2025 ne soit pas identique à la première du 5 septembre 2025.

Ces éléments, pris ensemble ou isolément, entraîne[nt] un doute sur la partialité des parties adverses lors de l'adoption des actes attaqués ».

IX.2. Examen

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, selon la jurisprudence constante, 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.

Par ailleurs, selon la jurisprudence constante et dans la mesure où le principe d'impartialité s'impose aux différents stades de la procédure, il appartient à la personne chargée de l'instruction d'un dossier de ne pas agir avec un parti pris de nature à compromettre l'objectivité de son rapport et, plus généralement, de veiller à ne pas dégager une impression de partialité. À cet effet, il lui revient notamment d'instruire les faits dont elle s'est saisie à charge et à décharge, d'autant que le principe de présomption d'innocence et le respect des droits de la défense soutiennent la même obligation. Une violation du principe d'impartialité ne peut, toutefois, résulter du comportement de cet agent instructeur que s'il est démontré que celui-ci fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de

défense. De surcroît, sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que le rapport disciplinaire tiendrait les faits pour établis et imputables à l'agent, contiendrait une appréciation quant à leur gravité, voire des erreurs d'appréciation, ou adopterait un ton sévère à l'égard de cet agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire.

En l'espèce, le désaccord existant entre le requérant et les fonctionnaires dirigeants d'Iriscare sur le contenu du procès-verbal de l'audition du 22 avril 2025 ne peut conduire au moindre indice de partialité dans le chef des membres du comité général de gestion d'Iriscare, dont les fonctionnaires dirigeants ne sont pas membres, à plus forte raison que le requérant a pu adjoindre ses remarques audit procès-verbal et que l'autorité compétente a donc pu à chaque fois en prendre connaissance.

En ce qui concerne la mise en œuvre partielle de la démission d'office avant l'introduction du recours visé par l'article 172 du Statut, celle-ci intervient après la décision du comité général de gestion d'Iriscare, et n'induit donc aucune partialité dans le chef des membres de celui-ci. Dès lors que cette mise en œuvre ne relève pas non plus des membres de la chambre de recours, elle ne peut pas davantage avoir la moindre implication sur la partialité de ceux-ci.

En ce qui concerne le refus de procéder à un devoir d'enquête complémentaire, dès lors que l'examen de la seconde branche du premier moyen a permis de conclure que ce devoir d'enquête n'était manifestement pas pertinent, ce refus ne peut pas davantage induire la moindre partialité dans le chef de l'autorité compétente.

En ce qui concerne la mise en copie d'un membre de la chambre de recours de quelques échanges avec le requérant au cours de la procédure disciplinaire au sein d'Iriscare, il ressort de l'ensemble des pièces concernées que ce membre n'est jamais intervenu au cours de cette procédure. Les rares informations qui lui sont parvenues avant l'introduction du recours devant la chambre de recours ne peuvent suffire à constituer un indice de partialité dans son chef, à plus forte raison que ces informations ne portaient pas sur le fond du dossier.

En ce qui concerne enfin la différence entre les résultats du vote à main levée du 5 septembre 2025 et du vote à bulletins secrets le 17 septembre 2025, non seulement cette différence n'est pas établie, mais en outre le requérant n'explique pas en quoi un changement de vote engendrerait un indice de partialité dans le chef des membres de la chambre de recours.

Le deuxième moyen n'est, *prima facie*, pas sérieux.

X. Troisième moyen

X.1. Thèse de la partie requérante

Le troisième moyen est pris de la violation du principe de motivation interne, du principe de motivation formelle garanti par les articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de proportionnalité et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant résume le moyen comme suit :

« La première branche soutient la décision disciplinaire attaquée a été adoptée en violation du principe de motivation interne, de l'interdiction de l'erreur manifeste d'appréciation et du principe de motivation formelle.

En effet, les trois griefs retenus ne reposent sur aucun élément matériellement établi, mais sur des suppositions et appréciations subjectives. L'autorité disciplinaire n'a pas démontré la matérialité ni l'imputabilité des faits reprochés, n'a pas examiné les éléments à décharge produits par le requérant et a apprécié la situation de manière déraisonnable. Ces carences traduisent un défaut de motivation interne, une erreur manifeste d'appréciation et un défaut de motivation formelle.

La deuxième branche soutient que la sanction infligée, la démission d'office, méconnaît le principe de proportionnalité. Compte tenu du contexte, de la faible gravité des faits éventuellement établis, de l'absence d'antécédents disciplinaires et des évaluations favorables du requérant, une telle sanction est manifestement disproportionnée ».

X.2. Examen

X.2.1. Sur la première branche

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.

Par ailleurs, 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.

a) En ce qui concerne le manquement « Absence de prestation »

Sur ce manquement, l’acte attaqué a déjà été examiné dans le cadre de la première branche du premier moyen.

L’article 22 du Statut dispose comme suit :

- « La durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à trente-huit heures maximum, réparties sur cinq jours ouvrables, soit un horaire journalier de travail de sept heures trente-six minutes en moyenne.

Par dérogation à l’alinéa précédent, le règlement de travail peut arrêter un régime de travail particulier s’appliquant à des activités spécifiques.

L’horaire journalier est partagé en plages mobiles et en plages fixes.

Le règlement de travail de l’Office fixe les modalités d’application du présent article.

[...] »

L'article 2.2.1., alinéas 7 à 9, du règlement de travail d'Iriscare indique ce qui suit :

« Pendant les temps indicatifs (de 9h à 12 h et de 14 h à 16 h), il doit toujours y avoir un nombre suffisant de collaborateurs présents ou disponibles pour pouvoir garantir un service continu aux clients internes et externes.

Les collaborateurs d'Iriscare réalisent leurs prestations durant ces temps indicatifs (les plages fixes), sauf exceptions.

Ces derniers sont par ailleurs tenus de compléter leurs prestations en dehors de ces plages fixes afin d'atteindre globalement une durée hebdomadaire de travail de 38 heures sur 5 jours ouvrables. »

Le dossier administratif (pièces n° 3 et n° 10) établit à suffisance l'existence de retards et de déficits de prestations substantiels et récurrents, induisant nécessairement un effet sur la qualité de l'accueil au public et le fait que des collègues ont vu augmenter leur charge de travail. Il y a lieu de souligner, à cet égard, que ce grief a été examiné à la suite d'une plainte déposée dès décembre 2024 au nom de plusieurs membres de l'équipe du requérant. La motivation de l'acte attaqué tient explicitement compte des « arrangements négociés avec ses collègues » dont il se prévaut pour minimiser ses retards. C'est vainement que le requérant tente de démontrer sur cette base qu'il n'était pas chargé de la permanence du matin, en tentant de la dissocier de l'« accueil RDC » prévu à l'agenda, dès lors que tous les écrits qu'il a déposés dans le cadre de la procédure disciplinaire tentaient d'établir que les arrangements convenus avec ses collègues lui permettaient d'échapper à cette permanence du matin. Il ressort notamment du dossier administratif qu'il a, pour la période contrôlée de huit mois, systématiquement démarré la permanence prévue en retard, soit 42 matins concernés sur 42, que plus de 80% de ces retards étaient de 15 minutes au moins et que plus de 20% d'entre eux étaient de 30 minutes au moins. Contrairement à ce que soutient le requérant, enfin, celui-ci ne peut équilibrer son temps de travail sur un ou plusieurs mois mais uniquement sur une semaine, la durée hebdomadaire de travail étant de 38 heures.

Dans ce contexte, dès lors que ce manquement constitue la manifestation d'un même comportement continu et non un fait isolé, et qu'il constitue un grief parmi deux autres, il peut à l'évidence fonder une sanction disciplinaire sans constituer une erreur manifeste d'appréciation.

b) En ce qui concerne le manquement « Immixtion dans des évaluations médicales »

Sur ce manquement, l'acte attaqué est motivé comme il suit :

« Immixtion dans des évaluations médicales

Deux médecins évaluateurs et une psychologue se plaignent du comportement [du requérant].

Le Dr [S. O.] se plaint d'une demande [du requérant] de révision de sa décision :
"Le 9 juillet 2024, j'ai signalé un incident où [le requérant] aurait tenté d'influencer mes décisions dans le cadre d'un dossier du centre. [Le requérant] m'a sollicité pour réévaluer un dossier (11 points) précédemment traité par le Dr [L. Y.] le 4 avril 2024 (...) il s'est présenté au bureau pour me demander s'il serait possible d'accorder 12 points. (...) J'ai clairement exprimé [au requérant] que je considérais cela comme une tentative d'influence inappropriée. En réponse, [le requérant] m'aurait demandé de ne pas évoquer cet incident avec son supérieur hiérarchique (...) je signale aussi un comportement intrusif de la part [du requérant], notamment concernant mon passé, mes études et ma vie privée. Il aurait par exemple recherché mes activités académiques passées",

Le Dr [Z. M.] aborde un cas ponctuel d'une personne âgée au sujet de laquelle [le requérant], tout en la considérant comme charmante, a déclaré qu'elle perd la boule et il saisit cette occasion pour déplorer un comportement usuel d'immixtion [du requérant] :

"Il ne s'agit pas d'un cas isolé. [Le requérant] a pris l'habitude de formuler des commentaires ou des avis non sollicités sur l'état de santé des patients ou sur leur comportement ou sur les procédures administratives liées à leur dossier médical. Ce comportement peut, à terme, générer des tensions au sein des équipes et nuire à la rigueur de notre travail".

Mme [E. S.] décrit un comportement [du requérant] et son impact sur elle qui illustre et corrobore l'extrait de l'écrit cité ci-dessus :

"Je souhaiterais te faire part d'une situation inconfortable pour moi.

Cet été 2024, [le requérant] a fortement insisté auprès de moi pour que je revois ma décision concernant le dossier, ...

Après m'avoir envoyé le NISS (via *Teams*), il est venu dans mon bureau pour me demander de lui accorder 12 points au lieu de 10 points. Ainsi, il pourra appeler la dame et l'informer qu'il a fait le nécessaire après de l'évaluateur.

Je lui ai expliqué mon mécontentement et également mentionné que cela était de la manipulation.

À cela, il est sorti du bureau.

Dans ce même style de demande, je te joins un échange sur *Teams* où il me demande de me justifier dans l'octroi des points d'un autre dossier".

Dans ses différents mémoires en défense, [le requérant] donne à ses actions et propos une interprétation et portée différentes de celles qu'y accordent ses interlocuteurs. Il les légitime aussi en estimant qu'il tente de contribuer à un

meilleur traitement des dossiers et à respecter les directives de gestion diffusées par Iriscare à ses travailleurs.

Il ne suffit cependant pas de nier des témoignages ou de les recontextualiser pour leur retirer toute réalité et toute vérité.

Il en est d'autant plus ainsi que ces témoignages s'inscrivent dans une attitude plus générale, également décrite et critiquée par des membres de son équipe dans un *mail* du 18 décembre 2024 (*mail* de [A. D.] ;[le requérant] affirme qu'une des membres de l'équipe s'est désolidarisée de ce *mail* mais il reste son auteur et deux autres collègues qui partagent sa position) :

“il ne respecte pas les procédures mises en place par notre équipe ou par [R. L.], conteste systématiquement les décisions prises et les remarques émises par la hiérarchie.

Les attitudes [du requérant] affectent également l'ambiance au sein de l'équipe. Il y a des remarques dégradantes et des propos inadéquats qui sont rapportés dans d'autres services, créant ainsi un climat de travail tendu et démoralisant”.

Les trois témoignages sont d'autant plus crédibles qu'ils émanent de professionnels de la santé formés et capables de prendre des distances par rapport aux événements et comportements et de les qualifier adéquatement. »

Cette motivation ne peut cependant pas être dissociée de l'identification du manquement reproché dans l'acte attaqué, à savoir « deux tentatives d'influencer l'avis de médecins quant à leur diagnostic sur l'état de santé et/ou le niveau de perte d'autonomie d'assurés sociaux », ni de l'objet de l'acte attaqué, qui consiste à confirmer la démission d'office du 12 juin 2025, laquelle développe de façon particulièrement complète et substantielle les deux tentatives d'intervention reprochées au requérant les 11 mars et 1^{er} avril 2025 auprès du docteur Z. M. Le requérant connaissait donc parfaitement l'étendue des griefs qui lui étaient reprochés, et ne peut déduire de la motivation de l'acte attaqué que la procédure disciplinaire aurait été étendue aux faits datés de l'été 2024.

L'interprétation donnée par le requérant aux deux faits reprochés ne peut pas davantage être suivie, précisément eu égard au comportement récurrent et avéré dans lequel ces faits se sont inscrits, comme le souligne la motivation de l'acte attaqué, et qui ont emporté l'interprétation et la conviction de la partie adverse. Dans ce contexte, la circonstance que le requérant n'ait travaillé que trois mois avec le médecin concerné par les deux faits reprochés n'empêche pas celui-ci de valablement témoigner que le requérant avait un comportement problématique récurrent.

Il s'en suit à nouveau, dès lors qu'il est suffisamment établi et qu'il constitue un grief parmi deux autres, que ce manquement peut fonder une sanction disciplinaire sans constituer une erreur manifeste d'appréciation.

c) En ce qui concerne le manquement « Demandes d'accès illégitimes à des dossiers et critiques inappropriées »

Sur ce manquement, l'acte attaqué est motivé comme il suit :

« Demandes d'accès illégitimes à des dossiers et critiques inappropriées

Le 18 mars 2025, [K. D.] évoque des propos et comportements inappropriés [du requérant] :

“Je tiens à vous informer qu'à plusieurs reprises, [le requérant] m'a demandé des statistiques et/ou des *listings* de dossiers.

[Le requérant] énumère régulièrement des éléments qu'il juge illogiques. Il en arrive souvent à critiquer nos bénéficiaires, les traitant de profiteurs ou de fraudeurs, et suggère que nos procédures doivent changer pour éliminer tout doute. Son argumentation simplifie des situations souvent complexes.

À titre d'exemple, il m'a interpellé en disant que dans certains dossiers, nous avons envoyé trop de documents. Il m'a demandé tous les dossiers ouverts dans lesquels nous avons précédemment émis un refus pour documents non rentrés ou pour non présentation à la consultation. Selon lui, dans tous ces cas, il s'agit de personnes qui ne sont pas en Belgique et qu'il faut effectuer des contrôles domiciliaires pour qu'ils perdent leurs allocations familiales (puisqu'ils trichent). Il a aussi demandé les dossiers dans lesquels une adresse à l'étranger est connue, toujours dans le but de refuser ou de contrôler ces dossiers.

À chaque reprise, je dois lui expliquer :

que ce n'est pas son rôle de faire des contrôles du paiement ou non des allocations familiales

qu'il n'a pas les connaissances suffisantes en matière d'allocations familiales pour émettre des avis comme cela (oui, nous payons bien des allocations familiales à l'étranger)

que s'il a une information qui pourrait intéresser la CAF, il doit envoyer ces informations à [N.] ou à moi.

Systématiquement, puisque les arguments logiques ne suffisent pas, je l'informe que je ne peux pas lui donner ces données et je le dirige vers [N.] tout en avertissant ce dernier”.

[Le requérant] tente de réfuter les propos et comportements décrits dans ce témoignage par une considération de syntaxe (fondée sur les mots “régulièrement” et “systématiquement”) et par une critique quant au défaut d'écrits ou autres preuves matérielles des propos et comportements allégués.

Or, le témoignage est un mode [de] preuve parmi d'autres qui ne doit pas être soutenu par des preuves matérielles ni des écrits pour être admis.

La critique [du requérant] de l'absence d'autres éléments venant confirmer le témoignage ne peut être acceptée car elle revient à exiger de l'employeur ou des collègues qu'il mette en place une surveillance systématique et des moyens de tracer et documenter les comportements des travailleurs extrêmement intrusifs, disproportionnés et, en vérité, illégaux.

Le témoignage est suffisamment clair et détaillé pour que l'on puisse comprendre ce qui est reproché. Il peut porter non sur des faits précis mais sur une attitude ou un comportement, ce qui est le cas en l'espèce.

Ce témoignage est d'autant plus crédible qu'il émane d'une personne qui n'est pas en conflit avec [le requérant] ni n'a aucun intérêt à construire un dossier à sa charge.

Sa crédibilité est également renforcée en ce qu'il décrit un comportement cohérent avec celui reproché [au requérant] par les médecins évaluateurs et psychologue cités précédemment ainsi que dans le témoignage du 18 décembre 2024 de [A. D.]. »

En l'espèce, le témoignage est suffisamment précis pour que sa véracité, eu égard à l'absence de commencement de démonstration de son caractère erroné par le requérant et eu égard au fait qu'il porte sur une attitude générale, ne nécessite pas l'appui d'autres pièces. En outre, comme le souligne l'acte attaqué, les faits et témoignages à l'origine des premier et deuxième griefs comme l'absence de conflit avec le requérant viennent en appui de la crédibilité du témoignage fondant ce troisième grief. La partie adverse a donc pu admettre, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, que ce troisième manquement était suffisamment établi.

Il résulte de ce qui précède que la partie adverse a pu considérer que les trois manquements étaient établis et pouvaient fonder une sanction disciplinaire sans méconnaître le principe du raisonnable ni commettre une erreur manifeste d'appréciation.

La première branche du troisième moyen n'est, *prima facie*, pas sérieuse.

X.2.2. Sur la seconde branche

Le principe général de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable entre les motifs de fait fondant la décision et son objet. Appliqué en matière disciplinaire, il implique que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. La proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés et en tenant compte des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste.

Or, eu égard aux trois griefs retenus dans l'acte attaqué et examinés dans la première branche du présent moyen, le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de l'autorité s'il venait à considérer que les faits imputés au requérant ne sont

pas suffisamment graves par eux-mêmes pour justifier une sanction lourde, celle-ci n'étant pas manifestement disproportionnée au regard des faits sanctionnés.

En effet, force est de constater que si le requérant met en avant une série d'éléments dont il estime qu'ils devraient constituer, à l'égard des faits sanctionnés, une cause de justification ou amener une plus grande indulgence de l'autorité, il ne démontre pas que l'autorité aurait adopté une sanction disciplinaire que toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas prise. Il n'établit par conséquent pas qu'elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que la démission d'office infligée serait manifestement disproportionnée.

La seconde branche du troisième moyen n'est, *prima facie*, pas sérieuse.

Le moyen n'est, *prima facie*, sérieux en aucune de ses deux branches.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, 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.

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 24 décembre 2025, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Pierre-Olivier de Broux,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Pierre-Olivier de Broux