

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

n° 267.187 du 23 juin 2026

A. 247.924/VIII-13.392

En cause : Théodore **DIAMANTIS**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Nathalie TISON, avocat,
 rue Jules Destrée 72
 6001 Marcinelle,

contre :

1. **le centre public d'action sociale de Châtelet**,
 représenté par le conseil de l'action sociale,
2. **le Gouverneur de la province du Hainaut**.
 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 17 avril 2026, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la délibération du Conseil de l'Action sociale du CPAS de Châtelet du 17 décembre 2025 lui infligeant la sanction disciplinaire de la démission d'office et de l'arrêté du Gouverneur de la Province de Hainaut du 10 mars 2026 arrêtant que « Le recours de Monsieur [D.] à l'encontre de la décision du conseil de l'action sociale du CPAS de Châtelet du 17 décembre 2025 lui infligeant la sanction disciplinaire de la démission d'office est déclaré recevable mais non fondé » et, d'autre part, l'annulation de ces décisions.

II. Procédure

Par une ordonnance du 27 avril 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 19 juin 2026.

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

M. Florian Dufour, 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. Frédéric Gosselin, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Jean-Louis Leuckx, *loco* M^e Nathalie Tison, avocat, comparaissant pour la partie requérante, M^e Julie Paternostre, avocat, comparaissant 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

1. Le requérant est directeur financier de la première partie adverse depuis 2001.

2. Le 23 juin 2025, le conseil de l'action sociale de la première partie adverse décide d'entamer une procédure disciplinaire et une procédure de suspension préventive à son encontre et de confier à M. J., directeur général, « le soin de mener les devoirs d'enquête nécessaires dans le cadre de l'instruction disciplinaire ».

3. Le lendemain, le requérant est informé par courrier qu'une procédure disciplinaire et une procédure de suspension préventive sont initiées à son encontre et qu'il est convoqué pour être entendu, le 16 juillet suivant, préalablement à une éventuelle mesure de suspension préventive, au sujet des faits suivants :

- « - Premièrement, vous auriez des comportements et des propos inappropriés envers plusieurs agents, la direction générale et le président ;
- Deuxièmement, vous auriez reçu un jour férié, alors que le C.P.A.S. est fermé, une candidate qui avait postulé au service recette ;
 - Troisièmement, vous ne respecteriez pas les horaires de travail et informer[iez] tardivement de [vos] absences, ce qui provoquerait de l'instabilité et de l'incertitude ;
 - Quatrièmement, vous présenteriez des retards systématiques dans l'établissement des comptes provoquant des modifications budgétaires tardives (puisque le résultat du compte N-1, doit y être intégré et que ces dernières doivent aussi être approuvées par l'autorité de tutelle) et, *in fine*, des approbations budgétaires tardives par l'autorité de tutelle ».

4. À la demande du requérant, son audition est remise au 10 septembre suivant, date à laquelle il ne se présente pas, et il est finalement entendu en présence de son conseil le 24 septembre 2025 dans le cadre de la procédure de suspension préventive.

5. Le même jour, la première partie adverse décide de le suspendre préventivement « jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire entamée à son encontre avec un terme de quatre mois au plus ».

6. Le 29 octobre 2025, elle décide de le convoquer pour l'entendre le 19 novembre dans le cadre de la procédure disciplinaire au sujet des quatre griefs mentionnés dans le courrier précité du 24 juin 2025.

7. Après une remise sollicitée par le conseil du requérant, il est entendu le 26 novembre 2025 par le conseil de l'action sociale de la première partie adverse et dépose une note de défense à cette occasion.

8. Le 17 décembre 2025, la première partie adverse lui inflige la sanction de la démission d'office.

Il s'agit du premier acte attaqué.

9. Le 16 janvier 2026, le requérant introduit un recours devant la seconde partie adverse sur la base de l'article 53 de la loi du 8 juillet 1976 'organique des centres publics d'action sociale'.

10. Le 4 février 2026, la première partie adverse transmet ses observations à la seconde.

11. Le 10 mars 2026, la seconde partie adverse déclare le recours recevable mais non fondé.

Il s'agit du second acte attaqué.

IV. Recevabilité

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' (ci-après : le règlement général de procédure), la requête en annulation contient l'objet de la demande. Il n'appartient, en principe, pas à un requérant de donner plusieurs objets à sa requête. Il ne peut être fait exception à cette règle que s'il

existe une connexité entre les divers actes attaqués et si, eu égard aux moyens invoqués ou à l'un d'eux, et sous réserve de l'examen de la recevabilité de chacun d'entre eux, il se justifie, en vue d'une bonne administration de la justice, de traiter conjointement les différents objets de la requête. Un requérant n'est recevable à demander l'annulation de plusieurs actes distincts par une seule requête que si leurs éléments essentiels s'imbriquent à ce point qu'il semble indiqué – notamment pour la facilité de l'instruction ou pour éviter la contradiction entre des décisions judiciaires – d'instruire ces actions comme un tout et d'y statuer par une seule décision, ou s'il paraît vraisemblable que les constatations faites ou les décisions prises à propos d'une demande se répercuteront sur le résultat de l'autre. C'est donc essentiellement le souci d'une bonne administration de la justice qui permet de justifier une dérogation au principe de l'interdiction d'introduire plusieurs actions par un même recours.

En l'espèce, le second acte attaqué est la décision prise par la seconde partie adverse à la suite du recours intenté par le requérant contre le premier acte attaqué, adopté par la première partie adverse. *Prima facie*, il y a lieu de constater d'office la recevabilité du recours en ses deux objets en vue d'une bonne administration de la justice.

V. 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 (ci-après : les lois coordonnées), 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.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de « la violation de l'article L1215-16, § 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à motivation formelle des actes administratifs', de l'erreur manifeste d'appréciation, des principes généraux de motivation adéquate, de proportionnalité et du raisonnable, de l'erreur et de l'excès de pouvoir ».

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 3, première phrase, du règlement général de procédure, « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ».

En l'espèce, la requête contient des développements substantiels mais aucun résumé du moyen, en violation de cette disposition pourtant en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2023. Si selon celle-ci, « l'absence de résumé du grief ne peut conduire à l'irrecevabilité du moyen », il ne revient en revanche pas au Conseil d'État, eu égard au traitement accéléré des moyens légalement prescrit dans le cadre du référé administratif (lois coordonnées, art. 17, § 1^{er}, alinéa 3, 2^o), de pallier la carence de la partie requérante et de résumer le moyen à la place de celle-ci. Ce constat vaut également pour les cinq moyens suivants qui ne contiennent pas davantage de résumé en dépit de la longueur de leurs développements.

VI.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, du règlement général de procédure, la requête contient « un exposé [...] des moyens ». L'alinéa 2 du même article énonce que « le moyen consiste en l'indication de la règle de droit dont la violation est invoquée et de la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte ». Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, l'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine. À défaut, le moyen est irrecevable.

En l'espèce, le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation des principes généraux de proportionnalité et du raisonnable à défaut pour le requérant d'indiquer en quoi ces principes seraient méconnus par les actes attaqués. Le même constat s'impose en ce qu'il dénonce une erreur manifeste d'appréciation et une violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'.

L'article L1215-16, § 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (ci-après : le CDLD), applicable en l'espèce en vertu de l'article 52 de la loi du 8 juillet 1976 'organique des centres publics d'action sociale', dispose que les membres du conseil de l'action sociale « qui n'étaient pas présents durant l'ensemble des séances, ne peuvent prendre part aux délibérations, ni participer aux votes sur la mesure disciplinaire à prononcer ». Si le procès-verbal de l'audition disciplinaire du requérant lors de la séance du conseil de l'action sociale du 26 novembre 2025 ne mentionne certes pas le conseiller N. B. parmi les membres « présents pour le C.P.A.S. » alors qu'il a pris part à la délibération cristallisant le

premier acte attaqué, le dossier administratif atteste toutefois, au regard du relevé des présences des conseillers et des signatures correspondantes, que N. B. était bien présent lors de ladite séance. Le second acte attaqué précise à ce propos « que le procès-verbal d’audition du 26 novembre 2025 contient une erreur de plume » et « qu’il ressort du relevé des présences des conseillers lors des réunions du conseil de l’action sociale du 26 novembre 2025 (audition [du requérant] et du 17 décembre 2025 (décision de sanction disciplinaire) que N. B. était, en réalité, présent lors de l’audition [du requérant] ». Contrairement à ce que soutient le requérant, les parties adverses apportent la preuve de cette présence qui se fonde sur le relevé des présences relatif à la séance du 26 novembre 2025, signé par N. B., et contre lequel le requérant ne s’inscrit pas en faux.

Le premier moyen n’est, *prima facie*, pas sérieux.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de « la violation de l’article L1215-7 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et de l’article 46 de la loi du 8 juillet 1976 ‘organique des centres publics d’action sociale’, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, de l’erreur manifeste d’appréciation, des principes généraux de motivation adéquate, de proportionnalité et du raisonnable, de l’erreur et de l’excès de pouvoir ».

VII.2. Appréciation

Par identité de motifs avec ceux exposés à l’occasion de l’examen du premier moyen et par application de l’article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, du règlement général de procédure, le deuxième moyen est irrecevable en ce qu’il invoque la violation de la loi du 29 juillet 1991, des principes généraux de motivation adéquate, de proportionnalité et du raisonnable, et une erreur manifeste d’appréciation, faute pour le requérant d’indiquer en quoi ces normes auraient été méconnues par les actes attaqués. Le même constat s’impose à propos de la violation alléguée de l’article 46, § 1^{er}, de la loi du 8 juillet 1976 spécifiquement cité à l’appui du moyen, selon lequel « sous l’autorité du bureau permanent, le directeur financier tient la comptabilité du centre et l’établissement des comptes annuels. Il remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire du centre ».

L’article 52 de la loi du 8 juillet 1976 dispose que « les articles L1215-1 à L1215-27 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, sont applicables

aux membres du personnel visés à l'article 51, sous cette réserve que les mots "commune, conseil communal, collège communal, bourgmestre et directeur général", figurant dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, se lisent respectivement comme "centre public d'action sociale, conseil de l'action sociale, bureau permanent, président et directeur général du centre" ». Les dispositions pertinentes du CDLD sont libellées comme suit :

« Art. L1215-7. Le conseil communal peut, sur rapport du directeur général, infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires prévues à l'article L1215-3.

Il n'y a pas lieu à rapport du directeur général pour les sanctions à infliger au directeur général, au directeur général adjoint, au directeur financier et au comptable spécial.

Art. L1215-8. Le collège communal peut, sur rapport du directeur général, infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande, de la retenue de traitement et de la suspension pour un terme qui ne pourra excéder un mois.

Le directeur général peut, sur rapport motivé du supérieur hiérarchique, infliger aux membres du personnel susvisé les sanctions disciplinaires de l'avertissement et de la réprimande. L'absence ou l'inexistence d'un supérieur hiérarchique n'empêche pas le directeur général d'exercer sa compétence. Il en est de même en cas d'absence de rapport du supérieur hiérarchique. Dans ces deux derniers cas, le directeur général rédige lui-même un rapport motivé.

Le directeur général notifie sa décision au collège communal, qui dispose d'un délai de quinze jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du directeur général est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L1215-18.

Le collège communal notifie sans tarder, par recommandé, la décision à l'agent concerné.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas au directeur général, au directeur général adjoint et au directeur financier.

Art. L1215-11. Préalablement à l'audition, l'autorité disciplinaire constitue un dossier disciplinaire.

Le dossier disciplinaire contient toutes les pièces relatives aux faits mis à charge.

Art. L1215-12. Au moins douze jours ouvrables avant sa comparution, l'intéressé est convoqué pour l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise de la convocation contre accusé de réception.

La convocation doit mentionner :

- 1° tous les faits mis à charge ;
- 2° le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée et qu'un dossier disciplinaire est constitué ;
- 3° le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;
- 4° le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix ;
- 5° le lieu où et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté ;
- 6° le droit de l'intéressé de demander la publicité de l'audition, s'il doit comparaître devant le conseil communal ;

7° le droit de demander l'audition de témoins ainsi que la publicité de cette audition ».

S'agissant d'une procédure disciplinaire diligentée à l'encontre du directeur financier d'un centre public d'action sociale d'une commune de la région de langue française, il résulte de ces dispositions que seul le conseil de l'action sociale est compétent pour infliger une sanction disciplinaire, qu'il n'est pas prévu qu'un rapport disciplinaire soit établi, mais que préalablement à l'audition de l'agent, un dossier disciplinaire contenant toutes les pièces relatives aux faits mis à charge, doit être constitué par l'autorité disciplinaire, et que la convocation doit, notamment, mentionner tous les faits mis à charge, ainsi que la circonstance qu'une sanction disciplinaire est envisagée et qu'un dossier disciplinaire est constitué, la convocation devant également préciser le lieu et le délai dans lequel le dossier peut être consulté.

Aucune des dispositions invoquées de manière recevable à l'appui du moyen n'accorde, *prima facie*, au bureau permanent la compétence exclusive de décider d'entamer une procédure disciplinaire à l'encontre du directeur financier et de constituer le dossier disciplinaire dans ce cadre. Contrairement à ce que soutient le requérant, il ne ressort pas de l'arrêt n° 78.374 du 27 janvier 1999 (ECLI:BE:RVSCE:1999:ARR.78.374) invoqué à l'appui du moyen que le Conseil d'État aurait exclu la compétence du conseil communal, en l'espèce le conseil de l'action sociale, pour décider d'entamer une procédure disciplinaire à l'encontre du directeur financier et pour constituer le dossier disciplinaire. Cet arrêt se limite en effet à considérer « qu'on ne peut dénier au collège des bourgmestre et échevins le pouvoir de constituer un dossier disciplinaire et, partant, d'entamer des poursuites disciplinaires à l'encontre du receveur communal ».

Par ailleurs, par son arrêt n° 141/2003 du 29 octobre 2003 (ECLI:BE:GHCC:2003:ARR.141) qui fonde expressément le second acte attaqué, la Cour constitutionnelle a jugé que « le conseil de l'aide sociale est compétent pour entamer les poursuites, instruire et sanctionner le receveur du C.P.A.S. en cas de manquement disciplinaire » (B.2). Le requérant ne peut être suivi lorsqu'il soutient que « les décisions jurisprudentielles vantées ne concernent pas la problématique soulevée » dès lors que ledit arrêt traite expressément de la compétence du conseil de l'action sociale pour entamer les poursuites, instruire et sanctionner le receveur du C.P.A.S. en cas de manquement disciplinaire.

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

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la « violation de l'article L1215-27, alinéa 1^{er}, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'erreur manifeste d'appréciation, des principes généraux de motivation adéquate, de proportionnalité et du raisonnable, de l'erreur et de l'excès de pouvoir ».

VIII.2. Appréciation

Le requérant soutient en substance et principalement que les faits qui fondent les actes attaqués seraient prescrits parce qu'ils se fondent sur « le rapport Cohezio de mai 2023 », mais il s'abstient d'expliquer en quoi ceux-ci méconnaîtraient le principe général de proportionnalité. Comme cela a été constaté à l'occasion de l'examen des moyens précédents, et par identité de motifs, le troisième moyen est, partant, irrecevable en ce qu'il invoque la violation de ce principe général.

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. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, l'autorité 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, pour autant qu'elle réponde globalement aux arguments pertinents invoqués.

L'article L1215-27, alinéa 1^{er}, du CDLD dispose que « l'autorité disciplinaire ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en

a pris connaissance ». Il est de jurisprudence constante que le délai de prescription ne commence à courir que lorsque la prise de connaissance ou la constatation des faits est établie dans le chef même d'une autorité compétente pour initier la procédure disciplinaire ou pour prononcer la sanction, la circonstance qu'un autre supérieur hiérarchique du membre du personnel n'ayant pas la qualité d'autorité disciplinaire ou qu'un subordonné d'une autorité disciplinaire ait été au courant des faits étant indifférente à cet égard. Le point de départ du délai de prescription dépend donc de la connaissance des faits, étant entendu que la constatation de ceux-ci ou leur prise de connaissance doit l'être dans le chef de l'autorité disciplinaire elle-même pour que le délai de prescription commence à courir. Cette connaissance des faits ne peut s'entendre d'un simple soupçon. Il faut qu'elle soit suffisante pour justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire. Il n'est en revanche pas requis, à ce stade, que les faits puissent être considérés comme établis. Pour apprécier le moment où les informations dont elle dispose sont suffisantes pour engager une procédure disciplinaire, c'est-à-dire le moment où elle peut se faire une idée claire de l'existence et de la gravité des faits et de leur imputation au membre du personnel, l'autorité disciplinaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation. À cet égard, le Conseil d'État exerce donc un contrôle marginal. Le délai susvisé de six mois prévu à peine de déchéance sera considéré comme dépassé si l'autorité disciplinaire a attendu plus de six mois après la dernière information reçue permettant à une administration normalement diligente et prudente de se considérer comme suffisamment informée des faits et de leur imputabilité à l'agent poursuivi pour initier une procédure disciplinaire.

En l'espèce, le premier acte attaqué indique « qu'au vu de la défense [du requérant], le quatrième grief est abandonné » de sorte qu'il est fondé sur les trois griefs suivants :

- « 1. Comportement et propos inappropriés envers plusieurs agents, la direction générale et le président ;
- 2. Entretien d'embauche, un jour férié, alors que le C.P.A.S. était fermé, d'une candidate qui avait postulé au service recette ;
- 3. Non-respect des horaires de travail et information tardive des absences ».

S'agissant du premier grief, le premier acte attaqué répond au même moyen déjà invoqué dans le cadre de la procédure disciplinaire que « la présente procédure ne concerne pas les défauts de management [du requérant] soulignés dans le rapport Cohezio », après avoir résumé ce dernier. Il ressort de la délibération du conseil de l'action sociale du 23 juin 2025 décidant de lancer l'action disciplinaire que celui-ci a pris connaissance, à l'occasion de cette séance, d'un dossier dans lequel se trouvent « [d]es témoignages et pièces [qui] font état de faits susceptibles de justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre [du requérant] ». La délibération poursuit en indiquant « qu'au vu du dossier administratif », le requérant

« aurait [...] eu des comportements et des propos inappropriés envers plusieurs agents », « qu'il aurait [...] tenu des propos discriminatoires à propos d'agents ou aux agents eux-mêmes directement concernant notamment leur religion, leur apparence physique, leur nationalité ou encore leur orientation sexuelle », que les témoignages versés au dossier « font état de potentielles situations de harcèlement sexuel », qu'il « aurait [...] proféré des insultes envers plusieurs agents » et qu'il « aurait [...] tenu des propos inappropriés et ouvertement critiques envers le président du conseil et le directeur général ». Dans le prolongement de ces éléments, le premier acte attaqué confirme que « la plupart des agentes travaillant au sein des services dirigés par [le requérant] font état d'un mal-être dû [à ses] comportements et [à ses] propos », et qu'elles « évoquent notamment un climat de travail sexualisé et un malaise persistant ».

Ce constat est fondé sur plusieurs témoignages rédigés par des agents de la première partie adverse entre mai et juin 2025 qui figurent au dossier ainsi présenté au conseil de l'action sociale. L'affirmation du requérant selon laquelle « de manière particulièrement peu spontanée, de nombreux agents [de la première partie adverse] vont, dans un laps de temps extrêmement court – quelques jours à la fin du mois de mai 2025 –, dénoncer des faits – pour certains, datant de plus de quatre ans... – auprès du directeur général », de sorte qu'il « est évident que cette dénonciation collective n'a rien de spontané et est le résultat d'une demande de la part du directeur général afin de constituer un dossier disciplinaire à [son] égard », ne repose sur aucune pièce ni aucune explication ou autres éléments plausibles.

Il est inexact de soutenir que les comportements ainsi sanctionnés par le premier acte attaqué sur la base de ces témoignages « correspondent aux comportements dénoncés dans le cadre du rapport Cohezio » (requête, p. 12) établi en 2023. En effet, dans ce rapport, sous le point « 2.1. Organisation du travail », la conseillère en prévention – aspects psychosociaux fait état d'un « style de management du directeur financier [...] pointé du doigt par l'entière des agents des services Finances et Recettes » qui le décrivent comme suit :

- « - Il ne maîtrise pas les nouvelles matières car il ne s'y intéresse et ne s'informe pas, ce qui a pour conséquences que les agents ne lui posent plus de questions et s'adressent à la cheffe de service même pour des questions qui relèvent de son autorité ;
- Il n'est ni à l'écoute ni soutenant en cas de problème ou de difficulté et ne connaît pas quelles sont les tâches réalisées par les agents ;
- Il applique un management par le stress et met la pression pour des tâches qui ne sont pas censées être urgentes ;
- Il ment, oublie des choses et donne des instructions qu'il réfute par la suite, sans reconnaître avoir dit cela auparavant. Par exemple, il dit qu'il va signer un papier et plus tard il demande pourquoi le papier n'a pas encore été signé.
- Il ne montre pas l'exemple et ne donne pas le tempo, ce qui est démotivant. Ainsi, par exemple au niveau de l'horaire, il n'applique pas l'horaire fixé et arrive souvent en retard, il prend de nombreux congés au point que les agents se

demandent de combien de jours de congés il bénéficie, il est souvent absent pour maladie...

- Il rejette les erreurs sur les agents et se trouve des excuses.
- Il ne laisse pas la possibilité à la cheffe de service de prendre des initiatives lorsqu'il est absent.
- Il vérifie sans cesse le travail effectué par les agents ce qui a pour conséquence que ceux-ci se sentent inutiles.
- Son comportement est décrit comme inadapté :
 - o il crie régulièrement et tient des propos inadéquats pour se justifier : "Si tu veux que je crie plus fort, continue", "Si je crie c'est pour que vous compreniez"
 - o il est lunatique, il peut se révéler très mielleux un jour alors que le lendemain, il va s'énervé pour un rien.
 - o il parle de sa libido et de choses plus personnelles lors de l'arrivée d'un nouvel agent
 - o il traite les agents d'incompétents, d'imbéciles, prend les plus jeunes pour des "gamines" et estime être plus intelligent que les autres ("t'as eu ton diplôme où ?")
 - o il est irrespectueux, méprisant et tient des propos discriminants au sujet de ses agents. Il ne mesure pas l'impact de ses propos et pense que ses excuses le lendemain suffisent mais il recommence et ne se remet pas en question ».

Sont également mentionnés sous ce point un manque de reconnaissance « de la part de la ligne hiérarchique au-dessus de leur cheffe de service », des instructions de travail et des procédures « peu claires et incohérentes de la part du directeur financier », l'impossibilité de participer à la prise de décision, une répartition des tâches par le requérant « absurdes et inéquitables », ainsi que des problèmes dans la structure de l'organisation et un manque de collaboration entre services. Sous le point « 2.2. Contenu du travail », le même rapport fait état d'une « charge émotionnelle et mentale importante » liée à la présence du requérant, d'une ambiguïté des rôles entre lui et la cheffe de bureau et d'un manque de clarté dans les objectifs de travail. Sous le point « 2.3. Conditions de travail », il est notamment précisé que le requérant empêche les agents évalués de donner leur avis. Sous le point « 2.5. Relations interpersonnelles au travail », les agents entendus signalent que « les relations avec le Directeur financier sont compliquées au point que l'équipe se sent soulagée lorsqu'il prend congé ou qu'il est absent pour maladie », bien que « son comportement a un peu changé depuis leur mouvement d'arrêt fin 2022 ».

Dans le cadre du traitement accéléré des moyens prescrit par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, 2^o, précité, et donc *prima facie*, aucun des comportements et propos reprochés au requérant dans le cadre du premier grief ne peut donc être assimilé à ceux décrits dans le rapport de Cohezio. En décidant d'entamer une procédure disciplinaire le 23 juin 2025, soit quelques jours après sa prise de connaissance des témoignages qui fondent ce premier grief, la première partie adverse n'a pas méconnu l'article L1215-7, comme elle l'explique dans le premier acte attaqué.

S'agissant du troisième grief, le requérant se contente de citer l'acte attaqué et, ensuite et *in extenso*, un extrait d'un arrêt n° 175.271 du 2 octobre 2017

auquel il « renvoie » pour soutenir que « la première partie adverse ne peut être suivie » et conclure que « les faits 1 et 3 sont prescrits » (requête, pages 13 à 15). Il s’abstient toutefois d’expliquer, et même d’exposer, en quoi les données propres de cette affaire seraient transposables en l’espèce. Il ne revient pas au Conseil d’État, dans le cadre du traitement accéléré des moyens déjà rappelé plus haut, de deviner dans quelle mesure une jurisprudence simplement citée dans la requête viendrait, compte tenu des données propres de l’espèce, appuyer *in concreto* la thèse soutenue à l’appui du moyen. En tout état de cause, en ce qui concerne le non-respect des horaires, le premier acte attaqué précise que les manquements ont persisté jusqu’au mois de mai 2025 et que le requérant a méconnu les articles 8 et 14, point 14, du règlement de travail et son annexe 1 « à de nombreuses reprises ». Le dossier administratif contient des données mensuelles de pointage allant de janvier 2023 à mai 2025 et des SMS envoyés par le requérant entre le 26 janvier 2021 et le 5 mars 2025. La matérialité de ces faits n’est pas contestée par le requérant qui, lors de son audition disciplinaire, a notamment indiqué « qu’aucune remarque n’a été faite par l’autorité depuis des années » au sujet de ses arrivées tardives. Selon la jurisprudence, au demeurant citée par l’acte attaqué, des retards au travail peuvent constituer un comportement récurrent et inadéquat pouvant être qualifié de manquement continu, de sorte que la prescription des faits litigieux ne commence à courir qu’au moment de la constatation du dernier d’entre eux. Dès lors que ce manquement continu n’a pas pris fin plus de six mois avant l’entame de la procédure disciplinaire, les faits ne sont pas prescrits.

Quant à la même argumentation invoquée de manière identique pendant la procédure disciplinaire, le second acte attaqué expose :

« Considérant qu’il ressort du rapport Cohezio que c’est le style de management du directeur financier qui a été pointé à l’époque et non le fait que Monsieur [D.] compte tenu des propos inadmissibles à connotation physique ou sexuelle, portant atteinte à la vie privée, dénigrant des membres du personnel ou étant discriminatoires au regard de la religion, de l’apparence physique, de la nationalité ou l’orientation sexuelle ; qu’on ne peut considérer que l’autorité disciplinaire disposait des éléments suffisants pour entamer une poursuite disciplinaire en raison de “comportements et des propos inappropriés envers plusieurs agents, la Direction générale et le Président” ;

Considérant que le Conseil d’État s’est déjà spécifiquement prononcé sur la qualification de manquement continu en matière de retard au travail et de non-respect des horaires :

“ Les retards intervenus entre le 16 octobre 2017 et le 10 décembre 2017, au vu de leur rapprochement, constituent un comportement récurrent et inadéquat, démontrent à suffisance que l’attitude du requérant peut être qualifiée de manquement continu et que ces retards suffisent à établir le grief. En conséquence, les faits plus anciens qui, pris séparément, seraient prescrits, peuvent être pris en considération dès lors qu’ils participent au constat de ce manquement continu” ;

Considérant dès lors qu'il apparaît que selon la jurisprudence du Conseil d'État et du dossier administratif que :

- En ce qui concerne le premier grief (son comportement) : les derniers faits reprochés datent de mars et mai 2025. La délibération qui décide d'entamer une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur [D.] datant du 23 juin 2025, soit dans la période de prescription, les faits ne sont pas prescrits ;
- En ce qui concerne le non-respect des horaires : il est constaté que ce manquement existait encore en mai 2025, soit dans la période de prescription ».

Contrairement à ce qu'affirme le requérant, la seconde partie adverse a indiqué pourquoi elle n'entendait pas faire droit à son argument selon lequel les faits visés au premier grief sont identiques à ceux reprochés dans le rapport de Cohezio. En outre, comme le relèvent les parties adverses, il n'est pas soutenu dans le deuxième acte attaqué que les faits dénoncés dans le rapport de Cohezio et ceux qui fondent le premier grief constituent un manquement disciplinaire continu ni que les témoignages de mai et juin 2025 « interrompraient » la prescription des faits visés dans ledit rapport. Cette critique manque donc en fait. Enfin, la circonstance que les manquements reprochés à l'appui du troisième grief se sont produits sur des périodes plus longues que celle dont il est question dans l'arrêt n° 240.010 du 7 février 2020 mentionné dans le second acte attaqué, ne démontre pas que la seconde partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant, à l'instar de la première partie adverse, faire face à un manquement continu. Il résulte de ces constats que le requérant est en mesure de comprendre pourquoi la seconde partie adverse a estimé que le conseil de l'action sociale n'avait pas méconnu l'article L1215-27, alinéa 1^{er}, du CDLD et que les faits n'étaient pas prescrits.

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

IX. Quatrième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de pris de « la violation du principe d'impartialité, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'erreur manifeste d'appréciation, des principes généraux de motivation adéquate, de proportionnalité et du raisonnable, de l'erreur et de l'excès de pouvoir ».

IX.2. Appréciation

Par identité de motifs avec ceux exposés à l'occasion de l'examen du premier moyen, le moyen est irrecevable en ce qu'il invoque une erreur manifeste d'appréciation et la violation des principes généraux de proportionnalité et du

raisonnable, faute pour le requérant d'indiquer en quoi ces normes auraient été méconnues par les actes attaqués.

La portée de la loi du 29 juillet 1991 a été rappelée lors de l'examen du précédent moyen.

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. Enfin, sous peine de rendre toute autorité hiérarchique impossible, la circonstance qu'un supérieur hiérarchique

ait, dans une période antérieure, déjà adressé des reproches à son subordonné ou pris des décisions qui lui sont défavorables, ne justifie pas un soupçon de partialité dans son chef. Le seul fait qu'un supérieur hiérarchique tienne pour établis des faits qui paraissent avoir été commis par un de ses subordonnés ou adopte un ton particulièrement sévère à son égard ne suffit pas davantage à établir l'existence d'un parti pris dans son chef.

En l'espèce, à l'instar du troisième moyen, le requérant cite à nouveau de la jurisprudence *in extenso* (pages 17 à 19) en s'abstenant toutefois d'indiquer en quoi les données propres de cette affaire seraient transposables en l'espèce. Le moyen repose par ailleurs exclusivement sur le postulat selon lequel « les témoignages qui fondent la présente procédure disciplinaire n'ont pas été adressés spontanément par les agents, mais ont été sollicités par le directeur général et ce, afin de constituer un dossier disciplinaire à charge du requérant. Il découle de ce qui précède que l'instruction a été menée uniquement à charge, que la procédure n'a pas été respectée et que l'acte attaqué est illégal » (requête, page 20).

Comme cela a déjà été constaté ci-avant, cette affirmation unilatérale n'est étayée par aucune autre explication ou élément plausibles. Dans le cadre du traitement accéléré du moyen qui s'impose en référé, l'examen du dossier administratif et des pièces déposées par le requérant ne fait pas apparaître la sollicitation alléguée, de sorte que le « parti pris » déduit de « la “collecte” de témoignages de la part du directeur général afin de constituer un dossier disciplinaire à charge » n'est, *prima facie*, pas avérée. Il n'apparaît pas davantage que le directeur général aurait, à la suite de la délibération du 23 juin 2025, mené des devoirs d'enquête de manière partielle.

Enfin, le document intitulé « Compte de fin de gestion », signé par F. L. le 17 décembre 2025 en qualité que directeur financier (requête, p. 21), n'émane pas de l'auteur du premier acte attaqué et la précision selon laquelle cette personne agit en qualité de « directeur financier entrant au 27/06/2025 » s'explique, selon les parties adverses, par la circonstance que cette date constitue la date d'arrêt des écritures comptables imputables au requérant qui s'est trouvé « absent à compter du 27 juin 2025 » (note d'observations, page 31, n° 45). *Prima facie*, il ne peut en être déduit une « preuve flagrante de la violation du principe d'impartialité » ni que « tout était écrit à l'avance » (requête, p. 22).

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

X. Cinquième moyen

X.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est « pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, du principe de motivation adéquate, de l’article 1215-18 du Code de la Démocratie locale et de la décentralisation, de [l’]absence de fondement, de l’erreur manifeste d’appréciation et de l’excès de pouvoir ».

X.2. Appréciation

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

En l’espèce, il ressort de l’examen des précédents moyens auquel il est renvoyé que les trois griefs qui fondent le premier acte attaqué ne sont pas prescrits, qu’ils sont étayés par des témoignages figurant au dossier, et qu’ils se distinguent des comportements de type managérial pointés dans le rapport Cohezio de 2023. Aucune des dispositions visées au moyen n’imposait par ailleurs aux parties adverses de prendre de quelconques mesures pour donner suite audit rapport qui, en tout état de cause, s’avèrent étrangères aux griefs disciplinaires retenus par les actes attaqués.

S’agissant du premier grief, le premier acte attaqué expose que « la plupart des agentes travaillant au sein des services dirigés par [le requérant] (Service Recette et Service Finances) font état d’un mal-être dû aux comportements et aux propos [du requérant] ». Il indique ainsi que plusieurs agentes rapportent qu’il « pose systématiquement des questions personnelles lors des recrutements, principalement sur leur situation amoureuse et leur souhait ou non d’avoir des enfants, mais également leur religion », qu’il tient des « propos à connotation physique ou sexuelle », qu’il pose des « regards insistants », qu’il adopte des comportements portant atteinte à leur vie privée, qu’il tient des propos discriminatoires et qu’il les dénigre de façon répétée et en public. Il relève également qu’un témoignage fait état de « moqueries ou

jugements liés à l'orientation homosexuelle d'une collègue » et que les propos rapportés sont confirmés par deux collègues masculins et deux agentes du service du personnel. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, ces appréciations sont fondées sur les témoignages versés au dossier disciplinaire dont la première partie adverse reprend des extraits pertinents dans le premier acte attaqué, notamment pour ce qui concerne les propos à connotation physique ou sexuelle :

« Considérant que des propos à connotation physique ou sexuelle sont également rapportés par plusieurs agentes, telles que des appréciations de l'apparence physique des candidates (“très présentable”) ou des agentes (“bombe atomique” si l'agente “perdait 2 ou 3 kilos” ; qu'il présente une nouvelle agente comme “la plus belle des candidates”) ou d'autres personnes (décrivant “celle avec des gros lolos” en parlant d'une dame d'une maison de repos ; demandant “s'il y en avait des ‘bien’ ” en parlant des nouvelles assistantes sociales), des commentaires sexualisés (“ce n'est pas normal qu'à ton âge, avec tes hormones, les hommes ne t'intéressent pas” ; “tu la reconnaîtras, elle est bonne” ; “l'inscription est bien placée” en parlant d'une inscription au niveau de la poitrine sur le t-shirt d'une agente ; “quel est ton style d'homme”), y compris devant d'autres personnes (“vas-y rince-toi l'œil !”) ou encore des demandes déplacées (existence de tatouages sur des zones cachées) ».

La première partie adverse explique encore dans l'acte attaqué que « plusieurs témoignages font état d'un dénigrement répété et public d'agentes (“ingérable” ; “je suis là et toi là” en parlant du niveau hiérarchique ; “tu es débile”), ainsi que de pressions psychologiques ou d'intimidations (dont la menace de non-renouvellement d'un contrat de travail en réaction au refus d'interactions non professionnelles) », et le requérant a par ailleurs reconnu dans le cadre de son recours devant la seconde partie adverse avoir tenu plusieurs des propos litigieux (« inscription bien placée » ; « à des endroits cachés » ; « encore une habillée comme toi » ; « bombe atomique »). Toujours au sujet du premier grief, la première partie adverse précise ensuite dans la motivation de la sanction attaquée que « plusieurs témoignages exposent qu'[il] a tenu des propos inappropriés et ouvertement critiques envers le Président du Conseil et le Directeur général ». Contrairement à ce qu'affirme le requérant, cette appréciation de l'autorité disciplinaire se fonde sur trois témoignages qui figurent au dossier disciplinaire et le premier acte attaqué n'est pas « muet » à ce sujet dès lors qu'il précise que « Madame C. K. explique que [le requérant] “a critiqué le nouveau président, M. V., disant que mis à part venir signer des documents et dire bonjour en passant, il ne servait pas à grand-chose au sein du CPAS” ; que Madame S. D. expose que [le requérant] lui a ordonné, de même qu'à Madame K. T., de ne plus répondre au[x] courriels du Directeur général, Monsieur M. J., ajoutant que “c'était un sale type et qu'il n'était pas digne de confiance” ; que Madame H. R. explique que [le requérant] trouve anormal que le Directeur général, Monsieur M. J., “gagne à peu près la même chose que lui” ». Enfin, si le requérant conteste la matérialité des faits visés par le premier grief, la première partie adverse ne commet aucune erreur manifeste d'appréciation lorsqu'elle indique dans le premier acte attaqué que « les nombreux témoignages sont pourtant concordants » et que

« cette concordance suffit à emporter [s]a conviction [...] quant au fait que le grief est établi ».

Au sujet du deuxième grief, le premier acte attaqué indique notamment ce qui suit :

« [...] »

Que [le requérant] soutient toutefois que l'autorité énonce un fait, mais n'indique pas en quoi il constituerait un manquement ;

Qu'il sera, d'abord, rappelé que le courrier de convocation qui lui a été adressé en date du 30 octobre 2025 en vue de son audition disciplinaire contient toutes les mentions requises par l'article L1215-12 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, dont "tous les faits mis à charge" et "le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée" ;

Qu'en procédant de la sorte, l'autorité disciplinaire expose que le fait mis à charge (soit le fait d'avoir reçu un jour férié, le 21 avril 2025, alors que le C.PAS. était fermé, une candidate qui avait postulé au Service Recette) est susceptible de constituer un manquement disciplinaire ;

Que l'autorité n'est toutefois pas tenue de se référer à la violation éventuelle d'une disposition légale ou réglementaire ;

Que le principe de légalité des infractions ("*Nullum crimen sine lege*") n'est en effet pas applicable en matière disciplinaire ;

Que ceci a pour conséquence que l'existence d'un texte incriminant les faits susceptibles de constituer un manquement disciplinaire n'est pas nécessaire et que l'autorité disciplinaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation quant à la qualification disciplinaire des faits ;

Qu'en tout état de cause, il sera toutefois constaté que, contrairement à ce que soutient [le requérant], l'autorité disciplinaire a exposé en quoi le deuxième grief était susceptible de constituer un manquement disciplinaire ;

Que, tel que cela ressort du courrier de convocation, elle a en effet exposé que ce fait était susceptible d'heurter gravement les devoirs professionnels qui incombent [au requérant] en sa qualité d'agent et, en particulier, l'article 14, point 14, du règlement de travail qui interdit aux agents "de se trouver à l'intérieur des bâtiments du CPAS en dehors des heures de prestation établies dans l'horaire sauf autorisation du supérieur hiérarchique" ;

Que l'argumentation [du requérant] ne peut dès lors pas être retenue ».

Elle expose ainsi pourquoi, selon elle, le requérant a commis un manquement disciplinaire en recevant, un jour férié, une candidate pour un entretien d'embauche, fait que celui-ci ne conteste nullement, tandis que l'article 14, point 14, du règlement de travail défend au travailleur « de se trouver à l'intérieur des bâtiments du CPAS en dehors des heures de prestation établies dans l'horaire sauf autorisation du supérieur hiérarchique ». L'article 1^{er} dudit règlement stipule qu'il s'applique « à toute personne qui travaille dans une relation de travail de nature statutaire ou dans les liens d'un contrat de travail d'employé ou d'ouvrier, [...] ». *Prima facie*, le

requérant y est donc soumis et la circonstance que l'article 14, point 14, précité, prévoit une exception à l'interdiction formulée en cas d'autorisation du supérieur hiérarchique n'a pas pour effet de l'exclure du champ d'application de cette interdiction. Par ailleurs, contrairement à ce qui est affirmé dans la requête, la première partie adverse n'a pas « oublié » ni « ignoré » que l'entretien avait été fixé de commun accord dès lors que le premier acte attaqué précise que « même si [la candidate] a accepté l'entretien, [elle] n'était nullement au courant qu'elle allait se retrouver seule dans le bâtiment avec [le requérant] » et qu'à défaut d'en avoir été informée préalablement, il ne peut être exclu que la candidate a été surprise de se retrouver seule avec le requérant le jour de son entretien d'embauche.

Au sujet du troisième grief, le premier acte attaqué indique notamment :

- « Que les données mensuelles de pointage, figurant au dossier administratif, démontrent en effet :
- Des arrivées tardives systématiques ;
 - Des temps de midi décalés ;
 - Une présence systématique en dehors des heures d'ouverture du CPAS, plus particulièrement de son service ;

Que l'article 8 du règlement de travail prévoit pourtant que “Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps et au lieu convenus ou déterminés par l'autorité” ;

Que l'annexe 1 du règlement de travail précise les règles applicables en matière d'horaires et prévoit que la journée de travail dans le secteur administratif et social, dont relève le service [du requérant], est fixée du lundi au jeudi de 8h00 à 17h00 et le vendredi de 8h00 à 15h00 ;

Que cette annexe prévoit également un temps de repos de 12h00 à 13h00 ;

Que l'article 14, point 14, du règlement de travail interdit, par ailleurs, aux agents “de se trouver à l'intérieur des bâtiments du CPAS en dehors des heures de prestation établies dans l'horaire sauf autorisation du supérieur hiérarchique” ;

Que [le requérant] a méconnu ces dispositions à de nombreuses reprises ;

Qu'il ressort, ensuite, du dossier administratif que [le requérant] informe tardivement de ses absences ;

Qu'il ressort des échanges de SMS entre [le requérant] et Monsieur J. que [celui-ci] informe de ses arrivées tardives après le début de sa journée de travail ;

Qu'il informe, par ailleurs, de ses arrivées tardives, uniquement en cas d'arrivée à 10h00 ou plus ;

Que le règlement de travail du CPAS dispose pourtant, en son article 8, que “Une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé (sauf cas de force majeure ou raison légale) sont subordonnés à l'autorisation préalable de l'employeur.

À défaut de justification, le travailleur s'expose aux sanctions visées dans le présent règlement” ;

Considérant qu'il ressort du procès-verbal d'audition que [le requérant] reconnaît le fait qui lui est reproché ».

À la lecture de ces motifs, le requérant est en mesure de comprendre les faits retenus à son encontre et pourquoi ceux-ci sont matériellement établis et constituent une faute disciplinaire. La circonstance qu'aucune remarque ne lui aurait préalablement été adressée ne démontre pas que le conseil de l'action sociale était informé de cette habitude et qu'il aurait tacitement marqué son accord sur une pratique contraire aux prescriptions réglementaires. S'agissant de l'appréciation selon laquelle ses arrivées tardives ont provoqué « de l'instabilité et de l'incertitude », le premier acte attaqué indique que « le fait de systématiquement être en décalage sur l'horaire a laissé des plages pendant lesquelles ses équipes étaient livrées à elles-mêmes ; Que les membres du personnel devaient alors prendre des initiatives qui leur étaient reprochées par la suite ; Qu'il était impossible de compter avec certitude sur sa présence, de sorte que les agents devaient se tourner vers la cheffe de bureau ou d'autres agents du service pour tout renseignement ».

Prima facie, aucune erreur manifeste d'appréciation ne peut être déduite de ce qui précède, l'autorité ayant raisonnablement pu considérer que le non-respect des horaires de travail et la communication tardive des absences du requérant, directeur financier et donc à la tête du service, ont occasionné « de l'instabilité et de l'incertitude » au sein de celui-ci. Cette appréciation n'entre par ailleurs pas en contradiction avec le constat selon lequel les agents seraient plus « détendus » en son absence.

S'agissant des « pièces nouvelles » et de la note intitulée « Liens entre les pièces disciplinaires et la réglementation. Directeur financier, [T.D.] », le requérant ne soutient pas, et *a fortiori* s'abstient d'établir, que celle-ci servirait de fondement à l'acte attaqué.

Enfin, les nombreuses maladies dont le requérant dit souffrir (requête, page 34) s'avèrent totalement étrangères à la légalité objective de la sanction attaquée, et dès lors que le quatrième grief n'a pas été retenu et ne fonde pas celui-ci, il n'a pas intérêt à la critique en vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois coordonnées.

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

XI. Sixième moyen

XI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de « la violation du principe de proportionnalité ».

XI.2. Appréciation

En ce que le requérant soutient qu'il n'était pas soumis au règlement de travail de la première partie adverse, que le choix de la sanction reposerait sur « des fondements totalement contestés et nullement démontrés », que la première partie adverse aurait de façon partielle balayé « d'un revers de la main l'ensemble des éléments favorables [...] tels que son état de santé » (requête, page 35), il est renvoyé à l'examen des moyens précédents, jugés non sérieux sur ces différents points.

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.

En l'espèce, en ce qui concerne les pièces 9 à 14 que le requérant dépose à l'appui de sa requête pour « supplé[er] à l'incurie de l'autorité dans le cadre de l'instruction de la procédure disciplinaire », force est de relever que ces témoignages sont postérieurs à la sanction attaquée et ne pouvaient donc pas, par la force des choses, intervenir dans l'appréciation de la première partie adverse, que le moyen ne soutient pas que le requérant aurait invoqué devant celle-ci les deux témoignages des 4 janvier et 15 août 2025, et qu'en tout état de cause, il s'impose encore de constater qu'il reste en défaut de soutenir, et *a fortiori* d'établir, que toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances ne lui aurait pas infligé la démission attaquée.

Le moyen est, partant, irrecevable en vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, du règlement général de procédure, par identité de motifs avec ceux exposés *supra*.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois coordonnées, pour que le Conseil d'État 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 23 juin 2026, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,
Adeline Schyns,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Adeline Schyns

Frédéric Gosselin