

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 232.205 du 15 septembre 2015

A. 215.561/VIII-9668

En cause : **ATERIANUS** Thierry,
ayant élu domicile chez
M^e Jean LAURENT, avocat,
rue Defacqz 78
1060 Bruxelles,

contre :

la province de Namur, représentée par
son collègue provincial,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean BOURTEMBOURG et
François BELLEFLAMME, avocats,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

LE PRÉSIDENT F.F. DE LA VIII^e CHAMBRE DES RÉFÉRÉS,

Vu la requête introduite le 9 avril 2015 par Thierry ATERIANUS tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision d'infliger la sanction disciplinaire de la démission d'office prise par le collège provincial en date du 26 février 2015 et communiquée au requérant par courrier recommandé reçu le 9 mars 2015" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de Marc OSWALD, auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État;

Vu l'ordonnance du 29 juin 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 10 septembre 2015;

Vu la notification de l'ordonnance de fixation et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e Jean LAURENT, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e François BELLEFLAMME, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Marc OSWALD, auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. Entré au service de la partie adverse en 1996, le requérant est agent au service technique du patrimoine immobilier. Il a été nommé en 2000 et a fait l'objet de quelques sanctions disciplinaires depuis lors.

2. Rudy BOVRISSE, affecté en novembre 2013 dans l'équipe du requérant et de Fabrice HAUTION, adresse à sa hiérarchie des plaintes à l'encontre des deux agents précités, en raison de leur comportement à son égard.

3. Après s'être rendu, le 12 mai 2014, au domicile du requérant, Rudy BOVRISSE est mis en incapacité de travail puis est affecté dans un autre service provincial en juin 2014.

4. Le 16 juillet 2014, Rudy BOVRISSE dépose plainte pour harcèlement moral à l'encontre du requérant et de Fabrice HAUTION.

5. Le 15 décembre 2014, le Service externe de prévention et de protection adresse son rapport de clôture au Directeur général de la partie adverse. Il contient l'avis suivant :

- " 1. Souffrance au travail : «Une situation de souffrance liée au travail vécue comme intense, avec perturbation du fonctionnement somatique, psychique, social ou professionnel de l'individu». Nous avons pu observer lors de nos entrevues avec M. BOVRISSE, des manifestations d'une forme de mal-être et une incompréhension quant aux comportements de ses collègues. Ce mal-être semble majoritairement lié à la problématique mise en exergue au travers de ce rapport et ce, même si d'autres difficultés plus personnelles ont pu s'y ajouter.
2. Violence au travail : «Chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est (...) menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail». La violence psychologique quant à elle est caractérisée par la répétition cumulative d'actes éventuellement mineurs; les conséquences pour la victime deviennent potentiellement permanentes si la violence relationnelle s'étend sur une longue période. Dans le cas présent et en regard de la typologie proposée par l'ULg, la

critique systématique du travail, les remarques dévalorisantes adressées à ou devant des tiers et qui portaient sur M. BOVRISSE, le déni de sa personne, l'imposition du mode de fonctionnement sont autant d'actes violents portés par M. ATERIANUS mais également par M. HAUTION à l'encontre de M. BOVRISSE.

3. Dynamique relationnelle : Dans la situation qui nous occupe, M. ATERIANUS travaille pour l'Institution provinciale depuis des années et dispose de compétences physiques non négligeables pour l'exercice de ce métier. À cela s'ajoute, une relation de collaboration privilégiée avec M. HAUTION - qui occupe un rôle informel de chef d'équipe, de coordinateur des chantiers. Cela lui confère un certain pouvoir au sein de l'équipe. De son côté, M. BOVRISSE disposait du soutien très discret de certains collègues mais ses ressources étaient clairement moindres que celles de M. ATERIANUS. Tenant compte de ce contexte, nous pouvons considérer que nous sommes face à une dynamique relationnelle complémentaire dès lors que M. ATERIANUS disposait de ressources plus importantes. Par ailleurs, M. BOVRISSE a tenté de s'adapter le mieux possible au fonctionnement implémenté par M. HAUTION et ATERIANUS sans que cela n'ait l'effet escompté. En effet, les comportements ne se sont pas arrêtés. Aussi, nous pouvons considérer que nous sommes face à une relation de type domination - soumission. Pour preuve, l'effet de la tentative de distanciation effectuée par M. BOVRISSE n'a eu pour effet que d'intensifier la position dominante de son collègue.

Pour appréhender totalement cette situation, il a été nécessaire que nous quittions l'angle interpersonnel pour analyser la situation au niveau groupal, ce qui est d'autant plus justifié que deux plaintes ont été déposées, une à l'encontre de M. ATERIANUS et l'autre, vis-à-vis de M. HAUTION. Conformément à ce qui ressort des témoignages, les comportements des intéressés, assez similaires, s'intensifiaient lorsqu'ils étaient en présence l'un de l'autre et se sont déjà produits vis-à-vis d'autres personnes. Ils sont donc tous les deux responsables des actes posés à l'encontre de M. BOVRISSE. De son côté, ce dernier n'a jamais posé d'actes similaires en retour - ce qui nous amène à considérer que les agissements de MM. HAUTION et ATERIANUS visaient à asseoir leur supériorité et s'apparentent à une forme de bizutage. En effet, les comportements des intéressés, au début, tentaient de rallier M. BOVRISSE, de faire en sorte qu'il «entre dans les rangs». À défaut, des comportements plus violents - comme explicités - ont été posés pour maintenir l'intéressé en position basse.

Arrivée au terme de l'analyse de ce dossier, nous pouvons donc considérer que les éléments mis en exergue par M. BOVRISSE en ce qui concerne le comportement de M. ATERIANUS peuvent être qualifiés de bizutage et répondent à la définition du harcèlement moral au travail tel que défini par la Loi du 10 janvier 2007.

Enfin, au niveau de l'organisation, il semble que certains éléments aient permis que ces comportements surviennent (...)"

6. Le requérant est convoqué à une audition disciplinaire le 26 février 2015. Le même jour, l'enregistrement de son audition lui est adressé et la partie adverse décide de lui infliger la sanction disciplinaire de la démission d'office, pour les motifs suivants :

- " Attendu que les faits qui sont reprochés à Monsieur ATERIANUS, tels que mentionnés dans la lettre de convocation en audition sont les suivants :
- « Depuis 2012 (càd. au terme de votre détachement en qualité de chauffeur de M. le Gouverneur), vous faites équipe avec M. Fabrice HAUTION. Ensemble, vous constituez l'équipe des maçons du STPI.
 - En juillet 2013, M. Rudy BOVRISSE a été embauché par la Province et a été affecté au STPI en qualité d'ouvrier. À partir du mois de novembre et après

avoir apporté une aide ponctuelle à différentes équipes, il a rejoint votre équipe. Au début de la collaboration, a priori, les relations se passaient plutôt bien si ce n'est que vous-même et M. HAUTION le houspilliez quelque peu. Toutefois, au fil du temps, se sont ajoutées des remarques peu adaptées quant à sa manière de travailler, l'usage de surnoms peu flatteurs (tels que «playmobil» ou «chouchou») et des moqueries émises sous forme de blague quant à son physique, etc. En outre, vous le considériez comme un simple manœuvre et lui confiez des tâches peu valorisantes.

M. BOVRISSE a de plus en plus mal vécu cette situation. Il en a parlé à M. DUCKERS qui en a discuté avec vous, mais, il semble que le message n'ait pas été compris.

Face à cette situation, M. BOVRISSE a alors eu une attitude de repli et a cherché à prendre ses distances, ce qui a été interprété négativement sans pour autant mettre fin aux faits rapportés ci-dessus.

En outre, alors que M. BOVRISSE avait connu des problèmes d'alcool par le passé, 2 témoins confirment avoir entendu vous-même et M. HAUTION déclarer que vous le feriez replonger.

En mai 2014, un ultime incident a fait craquer M. BOVRISSE. Alors que l'équipe était occupée sur un chantier, à l'imprimerie, vous avez envoyé M. BOVRISSE aider une autre équipe pour déboucher des canalisations. A cet effet, M. BOVRISSE a pris la camionnette mais le dépannage a duré plus longtemps que prévu. Rentrés dans l'intervalle au dépôt, vous-même et M. HAUTION l'avez contacté à plusieurs reprises, sous forme de plaisanterie devant d'autres collègues en mettant le haut-parleur du GSM et vous avez demandé à M. BOVRISSE de se dépêcher car vos affaires étaient restées dans la camionnette. En plus de lui mettre la pression en lui demandant de se hâter, M. HAUTION lui a demandé de repasser sur le chantier pour reprendre du matériel, tout en refusant de venir l'aider. Dans sa hâte, M. BOVRISSE a mal fixé le matériel qui est tombé à l'entrée du dépôt. Suite à cela, il a fait l'objet de la raillerie et vous vous êtes abstenu de l'aider pour ramasser le matériel.

Considérant que la situation devenait insupportable, M. BOVRISSE, très déboussolé, s'est rendu chez vous dans la soirée du 12 mai pour vous faire part de son agacement.

Du 13 au 31 mai, M. BOVRISSE a été en incapacité de travail.

En parallèle, M. BOVRISSE a fait appel à M. SQUERENS, qui, à titre conservatoire et en accord avec M. le Directeur général, l'a affecté au campus provincial où il exerce toujours ses fonctions.

Fin mai, M. BOVRISSE a également rencontré M^{me} LEBRUN, personne de confiance, ainsi que la conseillère en prévention psycho-sociale du SPMT-ARISTA.

Après réflexion, en date du 16 juillet 2014, il a déposé plainte pour harcèlement moral à votre encontre et à l'encontre de M. HAUTION.

En date du 15 décembre 2014, Mme Coralie CARTON, conseillère en prévention du SPMT-ARISTA, a remis son rapport au sujet de cette plainte. Après avoir entendu les intéressés et différents témoins, elle a conclu que les éléments mis en exergue par M. BOVRISSE en ce qui concerne votre comportement peuvent être qualifiés de bizutage et répondent à la définition du harcèlement moral au travail tel que défini par la loi du 10 janvier 2007».

Attendu que, lors de l'audition du 26 février 2015, Monsieur ATERIANUS a invoqué les éléments suivants :

- Il a déjà donné sa version des faits au SPMT;
- Certains éléments du rapport ne sont pas tout à fait exacts;
- À propos des surnoms, il explique qu'au sein de l'équipe, tout le monde s'appelle

par des sobriquets mais ce n'est pas méchant. Le surnom «Playmobil» vient du camion qui n'est pas adapté pour leur travail. En outre, Rudy BOVRISSE avait placé un Playmobil dans le camion. Le surnom «chouchou» vient du fait qu'il était souvent avec le magasinier qui est surnommé «loulou».

- Lors du chantier à l'imprimerie, ils ont envoyé Rudy BOVRISSE sur un autre chantier car une autre équipe avait besoin d'aide. Rudy BOVRISSE est parti avec la camionnette, mais, il savait qu'il devait revenir pour 16h car leurs affaires étaient restées dans la camionnette et ils devaient retourner à 16h pour aller chercher leurs enfants. Fabrice HAUTION lui a demandé de reprendre des voliges mais Rudy BOVRISSE les a mal fixées. Lui-même n'est nullement responsable et il a «passé l'âge de se marrer pour quelques planches qui tombent».
- Lorsque Rudy BOVRISSE est venu chez lui, il a expliqué qu'il n'est pas facile de s'adapter et il a essayé de le reconforter.
- Ils s'entendaient bien et il n'a jamais pensé que Rudy BOVRISSE déposerait une plainte pour harcèlement moral.
- Il n'y a pas eu de bizutage et ils n'ont pas fait passer d'épreuve à Rudy BOVRISSE.
- Ils exercent un travail lourd mais Rudy BOVRISSE a des carences physiques. Il était le bienvenu dans l'équipe et ils l'ont aidé. Ils ont aussi fait un travail de manœuvre à sa place et il a pu utiliser les machines.

Attendu qu'il résulte de ces explications que M. ATERIANUS ne reconnaît nullement avoir commis un quelconque harcèlement à l'encontre de M. BOVRISSE.

Attendu que les explications de M. ATERIANUS n'apportent guère d'éléments nouveaux au rapport établi par la conseillère en prévention. D'ailleurs, comme M. ATERIANUS l'a lui-même précisé, il a déjà donné sa version des faits au SPMT.

Attendu qu'en outre, ces explications ne sont pas suffisantes. En effet, chaque fait analysé de manière indépendante peut paraître bénin. Néanmoins, le harcèlement moral se caractérise précisément par la répétition cumulative d'actes éventuellement mineurs. Or, en l'espèce, la conseillère en prévention a relevé que «la critique systématique du travail, les remarques dévalorisantes adressées à des tiers et qui portaient sur M. BOVRISSE, le déni de sa personne, l'imposition du mode de fonctionnement sont autant d'actes violents portés par M. ATERIANUS mais également par M. HAUTION à l'encontre de M. BOVRISSE».

Attendu que M. ATERIANUS conteste plus particulièrement la notion de bizutage mentionnée dans le rapport au motif que lui-même et M. HAUTION n'ont pas fait passer d'épreuve à M. BOVRISSE. A cet égard, le rapport du SPMT-Arista indique : «Conformément à ce qui ressort des témoignages, les comportements des intéressés (M. ATERIANUS et M. HAUTION), assez similaires, s'intensifiaient lorsqu'ils étaient en présence l'un de l'autre et se sont déjà produits vis-à-vis d'autres personnes. Ils sont donc les responsables des actes posés à l'égard de M. BOVRISSE. De son côté, ce déni n'a jamais posé d'acte similaires en retour - ce qui nous amène à considérer que les agissements de MM. HAUTION et ATERIANUS visaient à asseoir leur supériorité et s'apparentent à une forme de bizutage. En effet, les comportements des intéressés, au début, tentaient de rallier M. BOVRISSE, de faire en sorte qu'il entre 'dans les rangs'. À défaut des comportements plus violents -comme explicités- ont été posés pour maintenir l'intéressé en position basse».

Attendu qu'il ressort également du rapport établi par la conseillère en prévention que, par le passé, M. BOVRISSE a connu des difficultés dues à l'alcool et que «2 témoins confirment avoir entendu MM. HAUTION et ATERIANUS déclarer qu'ils le feraient replonger». Cet élément démontre l'exercice intentionnel d'une violence psychologique à l'encontre de M. BOVRISSE et infirme les explications de M. ATERIANUS contestant le harcèlement moral exercé vis-à-vis de ce

dernier.

Attendu que, suite au dépôt de la plainte, la conseillère en prévention a entendu les différents intervenants et plusieurs témoins et ce n'est qu'après avoir opéré une analyse de l'ensemble des éléments recueillis auprès de ces derniers, qu'elle a conclu que «les éléments mis en exergue par M. BOVRISSE en ce qui concerne le comportement de M. ATERIANUS peuvent être qualifiés de bizutage et répondent à la définition du harcèlement moral tel que défini par la loi du 10 janvier 2007».

Attendu que la conseillère en prévention psychosociale est dûment qualifiée pour déterminer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

Attendu qu'en conséquence, dans la mesure où M. ATERIANUS n'a pas fourni d'éléments permettant de s'écarter de cet avis, le Collège provincial estime qu'il y a lieu de suivre la conclusion retenue par la conseillère en prévention et de considérer que M. ATERIANUS a commis un harcèlement moral à l'encontre de son collègue, Rudy BOVRISSE.

Attendu que l'article 32 bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit une obligation de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Attendu qu'un manquement à cette obligation constitue indubitablement une faute disciplinaire.

Attendu qu'en conséquence, M. ATERIANUS a commis une faute disciplinaire.

Attendu que la faute étant établie, il convient de déterminer la sanction la plus adéquate.

Attendu que le harcèlement moral est légalement interdit et pénalement sanctionné. En outre, un tel comportement est de nature à porter une atteinte sérieuse au bien-être et à la santé de la victime.

Attendu qu'en conséquence, l'auteur d'un harcèlement moral commet une faute grave qui ne peut en aucun cas être tolérée au sein de l'administration provinciale engendrant ainsi une perte de confiance définitive à l'encontre [de] son auteur de sorte que la poursuite de la relation de travail en devient impossible.

Attendu qu'eu égard à l'ancienneté de service de M. ATERIANUS, le Collège estime néanmoins que la révocation qui implique la perte du droit à la pension dans le régime du secteur public constitue une sanction disproportionnée.

Attendu que, par conséquent, la sanction retenue est la démission d'office.

OUI, en son rapport, Monsieur le Député Philippe BULTOT,

ARRÊTE :

Article 1^{er} - À l'unanimité et à scrutin secret, la 6^{ème} sanction disciplinaire prévue par le Statut organique des agents provinciaux, à savoir la démission d'office, est infligée à l'encontre de Monsieur Thierry ATERIANUS. Cette sanction disciplinaire prend effet le 3^{ème} jour suivant la notification du présent arrêté (...).

Cette décision, qui constitue l'acte attaqué en l'espèce, est notifiée au requérant le 4 mars 2015.

7. Fabrice HAUTION fait l'objet, le même jour, de la même sanction. Il la

conteste également par le biais d'un recours enrôlé sous le n° A. 215.710/VIII-9683;

Considérant qu'au regard de l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions : une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation "du statut organique des agents provinciaux, notamment de ses articles 26 à 30 et de l'annexe 3 dudit statut, de l'erreur manifeste d'appréciation, des moyens (sic) du principe général de bonne administration et du raisonnable, du défaut du principe de motivation, de la loi du 29 juillet 1991 sur (sic) la motivation formelle des actes administratifs, notamment de ses articles 2 et 3"; qu'en substance, il reproche à la partie adverse de n'évoquer dans l'acte attaqué que sa situation, sans examiner les autres éléments mis en évidence dans le rapport du conseiller en prévention; qu'il fonde ces reproches sur les problèmes organisationnels qui incomberaient à sa hiérarchie et considère qu'il revenait à la partie adverse de tenir compte des remarques et suggestions figurant dans ledit rapport; qu'il estime que ledit rapport aurait imposé d'adresser au requérant un rappel de ses obligations avant de le sanctionner, de sorte qu'en lui infligeant directement une des peines les plus lourdes, la partie adverse a pris une sanction déraisonnable et a commis une erreur manifeste d'appréciation; qu'il relève que ce "recadrage" préalable n'a pas eu lieu et que l'acte attaqué ne permet pas de comprendre pourquoi les conclusions dudit rapport n'ont pas été suivies en ce sens;

Considérant que l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, applicable aux plaintes déposées avant le 1^{er} septembre 2014 en vertu de l'article 87 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, stipule en son article 28, 3°, que le conseiller en prévention saisi d'une plainte pour harcèlement remet un "avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail"; qu'en l'espèce, le rapport émanant du SPMT contient, d'une part, cet avis motivé de la conseillère en prévention qui considère que les faits sont constitutifs d'un harcèlement et, d'autre part, des "recommandations" qu'elle adresse librement à l'attention de l'autorité; que même si la procédure pour harcèlement est indépendante de la procédure disciplinaire, la partie adverse dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour appréhender les comportements susceptibles d'être qualifiés de manquements disciplinaires et a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, se fonder sur l'avis motivé précité pour décider que "la conseillère en prévention psychosociale est dûment qualifiée pour déterminer l'existence d'un harcèlement

moral au travail" et "qu'en conséquence, dans la mesure où [le requérant] n'a pas fourni d'éléments permettant de s'écarter de cet avis (...), il y a lieu de suivre la conclusion retenue par la conseillère en prévention et de considérer [qu'il] a commis un harcèlement moral à l'encontre de son collègue, Rudy BOVRISSE"; qu'en revanche, aucune disposition légale ou réglementaire applicable en l'espèce ne stipule que la sanction disciplinaire doit être précédée des "recommandations" du conseiller en prévention que l'autorité disciplinaire devrait prendre en considération avant de décider d'infliger une sanction; que le conseiller en prévention ne dispose en effet d'aucune compétence pour évaluer si les faits qu'il a constatés pourraient ou devraient entraîner une sanction sur le plan disciplinaire, cette appréciation relevant du seul pouvoir de la partie adverse; qu'en tout état de cause, la conseillère en prévention n'a, en l'espèce, jamais indiqué qu'une procédure disciplinaire ne pourrait être envisagée qu'après un "recadrage" du requérant; qu'il s'ensuit que lorsque des recommandations figurent dans le rapport du SPMT, l'autorité disciplinaire n'est nullement tenue de les suivre ni d'indiquer les raisons pour lesquelles elle s'en écarte dans la mesure où l'infliction d'une sanction disciplinaire relève de sa compétence exclusive et que les recommandations librement émises par le conseiller en prévention sont étrangères à cette procédure; que contrairement à ce qu'indique le requérant, aucune disposition n'imposait davantage à la partie adverse de lui rappeler ses obligations avant de le sanctionner, de sorte qu'elle n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en agissant de la sorte; que s'il est vrai que le rapport du SPMT émet diverses recommandations "organisationnelles" à portée générale à l'attention de la ligne hiérarchique, ces dernières ne sont pas de nature à exonérer le requérant du harcèlement dont il s'est personnellement rendu coupable du fait de sa propre attitude; que le premier moyen n'est pas jugé sérieux *prima facie*;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de la violation "du Code de la démocratie locale, notamment de ses articles ... (sic), du principe général de respect des droits de la défense, du principe général d'audition, du principe général de motivation, de la loi du 29 juillet 1991 sur (sic) la motivation formelle des actes administratifs, notamment de ses articles 2 et 3, de l'erreur sur les causes et motifs, de ce que l'acte attaqué est pris sur la seule communication du rapport établi au nom du conseiller en prévention"; qu'il fait valoir que le rapport du conseiller en prévention n'est pas signé par ce dernier mais "p.o.", c'est-à-dire "pour ordre", sans que l'identité du signataire ne soit identifiable, de sorte que cette pièce ne pouvait être prise en compte; qu'il ajoute que certains passages du rapport lui ont été cachés; qu'il expose qu'il ignore sur quelles déclarations se fonde le reproche qui lui est fait d'avoir voulu faire replonger Rudy BOVRISSE dans l'alcool et estime qu'il n'a pas eu la possibilité de se défendre sur ce point; qu'il se réfère à l'arrêt du Conseil d'État n° 183.478 du 27 mai 2008, pour insister sur l'indépendance entre la procédure pour harcèlement et la procédure disciplinaire; qu'il ajoute que l'existence du rapport

précité ne dispense pas l'autorité d'établir le caractère fautif du comportement, son imputabilité au requérant et l'absence de cause d'excuse dans son chef; qu'il considère qu'il revenait à la partie adverse d'examiner ses explications et de tenir compte de sa prise de conscience; qu'il reproche à la partie adverse de s'être basée notamment sur deux témoignages anonymes qu'il n'a pas été en mesure de rencontrer, en violation des droits de la défense;

Considérant que le rapport qui conclut au harcèlement émane d'un Service externe de prévention et de protection (SPMT) agréé; qu'il importe peu que ce rapport ait été paraphé par un collègue de la conseillère en prévention qui en est l'auteur et non par celle-ci, dès lors qu'un tel service constitue une entreprise privée au sein de laquelle aucune règle de répartition de compétences relevant de l'ordre public n'est applicable; qu'en tout état de cause, il ressort des pièces du dossier administratif que le requérant ne conteste pas les faits qui sont repris dans ledit rapport mais uniquement leur qualification en réfutant avoir procédé à un bizutage et en tentant d'atténuer leur gravité; que dès le moment où l'autorité est en droit de tenir pour établis les faits dont l'existence est reconnue par l'agent, les éléments constatés dans le rapport peuvent régulièrement servir de base à l'acte attaqué; qu'eu égard au large pouvoir d'appréciation dont elle dispose pour décider de l'existence de griefs disciplinaires, la partie adverse n'a commis aucune erreur manifeste d'appréciation en se fondant sur les constats relevés dans ce rapport pour engager une procédure disciplinaire en décidant, sur la base d'une motivation précise quant à l'existence de manquements disciplinaires, de sanctionner le requérant; qu'en ce qui concerne les passages dudit rapport qui ont été biffés lors de sa communication au requérant, il y a lieu de constater qu'il s'agit des "mesures organisationnelles" que la conseillère en prévention suggère à la partie adverse d'adopter à côté des "mesures individuelles" spécifiques à la situation dénoncée et aux acteurs mis en cause qui, elles, ont été portées à la connaissance du requérant; qu'outre que, comme indiqué à l'examen du premier moyen, de telles recommandations sont étrangères à la procédure disciplinaire et ne doivent, partant, pas être rencontrées par la partie adverse dans le cadre de cette dernière, l'arrêté royal du 17 mai 2007 précité stipule que l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention "à l'exception des mesures collectives"; que dès le moment où lesdites mesures organisationnelles invitent les "membres de l'Autorité" à rester vigilants et suggèrent "la réalisation d'une analyse des facteurs de risques psychosociaux qui serait menée au sein de la structure", en soulignant l'utilité de "mener des actions de sensibilisation face à ce qui constitue des comportements violents ou des formes de bizutage", de "poursuivre la réflexion quant à la consommation d'alcool sur le lieu de travail" et de "former les membres de la ligne hiérarchique à gérer cette problématique", elles revêtent une portée générale et collective et ne devaient, partant, pas être communiquées au requérant; qu'en ce qui concerne les témoignages anonymes au sujet des problèmes d'alcool de Rudy

BOVRISSE, le rapport du SPMT, joint à la convocation à l'audition disciplinaire, indique que "deux témoins confirment avoir entendu Monsieur HAUTION et ATERIANUS déclarer qu'ils le feraient replonger"; que la lettre de convocation rappelle au requérant qu'"alors que M. BOVRISSE avait connu des problèmes d'alcool par le passé, deux témoins confirment avoir entendu vous-même et M. HAUTION déclarer que vous le feriez replonger"; qu'il ressort de l'enregistrement de l'audition disciplinaire que ce grief lui a encore été rappelé oralement lors du rapport introductif fait par l'autorité; qu'il appartient à l'agent de faire connaître à l'administration les objections juridiques au déroulement d'une procédure disciplinaire, et non pas de s'abstenir de les faire valoir pour ensuite dénoncer une violation de ses droits devant le Conseil d'État; qu'en l'espèce, dès le moment où le requérant avait été informé qu'il serait entendu notamment sur ce grief, il lui appartenait de contester cette affirmation et les témoignages sur lesquels elle repose et de solliciter, le cas échéant, une audition de ces deux témoins; que force est toutefois de constater que bien qu'étant préalablement informé de ce grief, il n'a jamais contesté les témoignages sur lesquels il se fonde; qu'il n'est dès lors pas recevable à affirmer ultérieurement, au stade du recours en annulation, qu'il nie désormais avoir tenu de tels propos et que ses droits de la défense auraient été méconnus à ce sujet; qu'en tout état de cause, dès le moment où, comme indiqué plus haut, l'enquête menée par le SPMT dans le cadre d'une plainte pour harcèlement ne fait en aucune manière partie de la procédure disciplinaire, la circonstance que les témoignages recueillis à cette occasion étaient anonymes n'est pas de nature à vicier la procédure disciplinaire; qu'enfin, il ne ressort d'aucune pièce du dossier, ni même de l'audition du requérant, que ce dernier aurait manifesté le moindre remord ni une quelconque "prise de conscience", de telle manière qu'il ne peut être fait grief à la partie adverse de ne pas en avoir tenu compte; que le deuxième moyen n'est pas jugé sérieux *prima facie*;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen "de la violation du statut organique des agents provinciaux, notamment de ses articles 26 à 30 et de l'annexe 3 dudit statut, du principe général du raisonnable, du principe général de proportionnalité"; qu'il fait valoir que l'acte attaqué se borne à expliquer pourquoi la révocation ne lui a pas été infligée, sans prendre en compte les déficits organisationnels de la hiérarchie, et n'expose pas suffisamment le motif du choix de la démission d'office; qu'il indique qu'il n'a pas d'antécédents disciplinaires "marquants" et rappelle avoir apporté de l'aide à Rudy BOVRISSE quand ce dernier est venu à son domicile; qu'il produit à ce sujet une attestation rédigée par son ancienne compagne; qu'il estime que mettre fin à la relation de travail est disproportionné et déraisonnable dès lors que ledit rapport suggérait "un recadrage et non un licenciement"; qu'il relève que la partie adverse s'écarte de cette recommandation sans s'en expliquer;

Considérant que la proportionnalité de la sanction disciplinaire s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis; que dans la mesure où il n'appartient pas au Conseil d'État d'apprécier l'opportunité de la sanction, un défaut de proportionnalité en matière disciplinaire ne peut être sanctionné que s'il est manifeste, c'est-à-dire, tel qu'aucune autorité raisonnable n'aurait, dans les mêmes circonstances, infligé une sanction aussi grave; qu'en l'espèce, les manquements relevés à l'encontre du requérant concernent ses relations de travail et la manière dont il assume ses fonctions; qu'il ressort en effet de l'acte attaqué que la partie adverse a estimé que ses explications n'étaient pas suffisantes et n'apportaient "guère d'éléments nouveaux au rapport établi par la conseillère en prévention", tout en constatant à sa charge "l'exercice intentionnel d'une violence psychologique à l'encontre de M. BOVRISSE" qui "infirme [ses] explications contestant le harcèlement moral exercé vis-à-vis de ce dernier"; que compte tenu de ces constats, elle a pu régulièrement relever que le harcèlement est constitutif d'une infraction pénale en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et, partant, d'une faute disciplinaire grave et estimer que la poursuite de la relation de travail avec le requérant était devenue impossible dès lors qu'il lui est reproché d'avoir humilié et fait souffrir délibérément un collègue; que dans ce contexte, la partie adverse a pu considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, qu'il s'agit d'un comportement intentionnel qui constitue un manquement grave aux devoirs de la fonction; que l'acte attaqué relève en outre ce qui suit :

" Attendu que le harcèlement moral est légalement interdit et pénalement sanctionné. En outre, un tel comportement est de nature à porter une atteinte sérieuse au bien-être et à la santé de la victime.

Attendu qu'en conséquence, l'auteur d'un harcèlement moral commet une faute grave qui ne peut en aucun cas être tolérée au sein de l'administration provinciale engendrant ainsi une perte de confiance définitive à l'encontre [de] son auteur de sorte que la poursuite de la relation de travail en devient impossible.

Attendu qu'eu égard à l'ancienneté de service de M. ATERIANUS, le Collège estime néanmoins que la révocation qui implique la perte du droit à la pension dans le régime du secteur public constitue une sanction disproportionnée.

Attendu que, par conséquent, la sanction retenue est la démission d'office";

qu'en exposant que la gravité de la faute du requérant engendre une perte de confiance définitive, la partie adverse motive à suffisance sa décision; qu'elle a, par ailleurs, tenu compte de l'ancienneté de service du requérant pour lui infliger la démission d'office et non pas la révocation; qu'il n'apparaît pas des circonstances de la cause qu'elle aurait usé de son pouvoir discrétionnaire d'une façon manifestement déraisonnable ou aurait prononcé une sanction disproportionnée en infligeant au requérant la sanction disciplinaire de la démission d'office; que la motivation de l'acte attaqué lui permet, en

tout état de cause, de comprendre en quoi la sanction disciplinaire qui lui est infligée est proportionnée par rapport aux faits qui lui sont reprochés et qu'il ne contestait pas; que l'affirmation selon laquelle le requérant aurait apporté de l'aide à Rudy BOVRISSE le 12 mai 2014 n'est étayée par aucune pièce déposée par ses soins avant l'adoption de l'acte attaqué; que l'attestation de sa compagne, non datée, qu'il produit à l'appui de son recours, n'a pas davantage été soumise à l'examen de la partie adverse avant qu'elle statue sur la sanction attaquée; qu'enfin, comme indiqué lors de l'examen du premier moyen, il n'appartenait pas à la partie adverse de procéder à un recadrage préalable du requérant avant de le sanctionner, cette mesure eût-elle été suggérée par le conseiller en prévention avant l'adoption de la sanction, quod non; que le troisième moyen n'est pas jugé sérieux *prima facie*;

Considérant que l'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, 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; que la demande de suspension ne peut être accueillie,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre des référés, le quinze septembre deux mille quinze par :

Frédéric GOSSELIN,
Gregory DELANNAY,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Gr. DELANNAY.

Fr. GOSSELIN.