

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 239.993 du 28 novembre 2017

A. 216.179/VIII-9729

En cause : **BRIDOUX** Stéphane,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean LAURENT et
Charline SERVAIS, avocats,
avenue Louise 250
1050 Bruxelles,

contre :

l'Agence régionale pour la propreté "Bruxelles-Propreté",
ayant élu domicile chez
M^e Philippe LEVERT, avocat,
rue Defacqz 78-80
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 15 juin 2015, Stéphane BRIDOUX demande l'annulation de "la décision prise par le directeur général de Bruxelles-Propreté d'infliger au requérant la sanction de la démission d'office datée du 16 avril 2015".

II. Procédure

Un arrêt n° 237.636 du 14 mars 2017 a ordonné la réouverture des débats et a chargé le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général de poursuivre l'instruction de la requête. Il a été notifié aux parties.

M. Edward LANGOHR, auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 13 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont, chacune, déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 28 septembre 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 24 novembre 2017.

M^{me} Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Barthélémy GORZA, *loco* M^{es} Jean LAURENT et Charline SERVAIS, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Philippe LEVERT, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik BOSQUET, premier auditeur au Conseil d'État, a été entendu en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

Les faits de la cause ont été exposés dans l'arrêt n° 237.636, précité. Il y a lieu de s'y référer.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris de la violation de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955 (CEDH), notamment de son article 8, de la Constitution, notamment de ses articles 10 et 11, de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, notamment de son article 124, de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel et du principe général d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Dans une première branche, le requérant fait valoir que l'acte attaqué se fonde sur le contenu de son compte *Facebook*. Il soutient que ce compte n'était accessible qu'à ses amis comme cela ressortirait des extraits produits, qu'il disposait d'un espace privé, qu'il importe de tenir compte du paramétrage de son compte pour

établir le caractère privé ou non des informations se trouvant sur sa page *Facebook*, que la liste de noms des personnes qui seraient ses amis sur *Facebook* produite par la partie adverse n'est pas probante et que l'article 124 de la loi du 13 juin 2005, précitée, interdit à tout tiers - dont la partie adverse - de prendre connaissance de toute donnée électronique qui ne lui est pas destinée, dont les pages *Facebook* en question.

Dans une seconde branche, il constate que dans une autre affaire disciplinaire, la partie adverse a considéré ne pas pouvoir poursuivre son collègue VANDENBRANDE au motif que les pages *Facebook* étaient privées. Il en déduit un traitement discriminatoire à son encontre.

En réplique, quant à la première branche, il estime que ce premier moyen vise bien une violation de la loi du 8 décembre 1992, précitée, dans son ensemble. Selon lui, il ressort de l'économie générale de cette loi que toute personne a droit au respect de sa vie privée et à une protection dans le cadre des traitements de données à caractère personnel. Il prétend avoir démontré qu'en utilisant des données provenant de son compte *Facebook*, les principes protégés par la loi susvisée ont été mis à mal de sorte que la violation de la loi est certaine. Il considère que sa critique n'était pas incompréhensible et précise que les dispositions violées sont, "notamment, les articles 2, 4, 5 et 6 de ladite loi". Il soutient qu'aucune déduction ne peut être faite de son absence de réaction à l'affirmation suivant laquelle sa page *Facebook* était une page publique. Il fait valoir que cette affirmation a été à chaque fois accompagnée d'une autre information et qu'il a limité sa réponse à la seconde information demandée. Il maintient que sa page *Facebook* était un espace privé seulement accessible à ses amis. Il ajoute qu'il convient également de se référer à la volonté du titulaire du compte. Il prétend qu'il se déduit du témoignage de la déléguée syndicale qui a imprimé les pages litigieuses et de ce qu'il a supprimé son compte, que son intention n'était pas de les rendre publiques. Dès lors que son compte *Facebook* était privé, il estime qu'il y a bien eu une violation de l'article 8 de la CEDH et de la loi du 8 décembre 1992, précitée. Enfin, il fait encore observer que l'article 124 de la loi du 13 juin 2005, précitée, interdit à tout tiers, dont la partie adverse, de prendre connaissance de toute donnée électronique qui ne lui est pas destinée, dont les pages *Facebook* en question. Il affirme que l'information contenue sur sa page *Facebook* était acheminée entre un nombre défini de personnes dès lors que seuls ses amis y avaient accès et que la déléguée syndicale a déclaré avoir imprimé les pages qui lui étaient accessibles à la demande d'un tiers. Il en conclut que la disposition susvisée était applicable en l'espèce et a été violée.

Quant à la seconde branche, il répète que la partie adverse a renoncé à une procédure disciplinaire contre un autre de ses agents concernant des photos publiées sur son compte *Facebook* au motif que ces pages étaient privées. Il en déduit qu'il s'agit d'une situation identique à la sienne et que la partie adverse doit traiter son cas de manière similaire. Il ajoute que cet agent a été décrit plusieurs fois comme étant une personne raciste, contrairement à lui, qu'il a, en outre, rempli frauduleusement un formulaire d'accident sur le chemin du travail et a été rétrogradé. Il en conclut que la sanction litigieuse n'est pas proportionnée au regard de celle infligée à cet agent puni pour des faits plus graves, et, contrairement aux faits qui lui sont reprochés, clairement établis. Selon lui, les principes de proportionnalité et d'égalité ont été méconnus, ce qui ne peut se comprendre de la part d'une autorité raisonnable.

Dans son dernier mémoire, il réitère l'ensemble de ses arguments et spécifie que les pièces qu'il a annexées à son mémoire en réplique visent uniquement à répondre à l'argumentation développée par la partie adverse dans son mémoire en réponse et qu'elles n'ont été mises en sa possession qu'au moment de l'élaboration de son mémoire en réplique.

IV.2. Appréciation

Le premier moyen est notamment pris de la violation de la loi du 8 décembre 1992, précitée. Dans les développements de ce moyen, le requérant ne précise pas quelles sont les dispositions de cette loi qui ont été méconnues et en quoi elles l'ont été. Ce n'est que dans le mémoire en réplique que le requérant identifie les dispositions concernées et développe un peu plus cet argument. Toutefois, dès lors que le requérant soutient que son compte *Facebook* renferme un espace privé de communication avec "ses amis", on peut comprendre en quoi il invoque une violation de la loi précitée. Le moyen ne peut être sur ce point déclaré tardif. Reste cependant à déterminer si les informations qui ont été prises en considération par la partie adverse pour poursuivre le requérant figuraient dans l'espace public ou pas.

L'article 124 de la loi 13 juin 2005, précitée, dispose ce qui suit :

- " S'il n'y est pas autorisé par toutes les personnes directement ou indirectement concernées, nul ne peut :
 - 1° prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement;
 - 2° identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu;
 - 3° sans préjudice de l'application des articles 122 et 123 prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communications électroniques et relatives à une autre personne;

4° modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non".

En l'espèce, il ressort du dossier administratif que les pages litigieuses étaient accessibles et connues d'un certain nombre d'agents de la partie adverse (au total, selon la partie adverse, trente-neuf employés et quatorze ex-employés) de sorte qu'elles ne constituaient manifestement pas des informations que le requérant ne souhaitaient pas voir divulguées au sein de la partie adverse. En conséquence, le requérant paraît avoir, à tout le moins sur son lieu de travail, renoncé à la protection de l'article 124 susvisé concernant le contenu litigieux de son compte *Facebook*.

L'article 8 de la CEDH dispose comme suit :

- " 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
- 2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui".

Pour déterminer l'existence d'une ingérence dans la vie privée, il y a lieu de tenir compte des prévisions légitimes de l'agent ainsi que du fondement, de la finalité et de la proportionnalité des démarches accomplies.

Il convient de rappeler que des faits ou comportements relevant *a priori* de la sphère privée peuvent fonder une sanction disciplinaire lorsqu'ils constituent un manquement aux obligations professionnelles ou sont de nature à mettre en péril la dignité de la fonction.

L'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté, dispose comme suit :

- " Les sanctions disciplinaires visées à l'article 3 peuvent être infligées notamment pour les motifs suivants :
 - 1. manquements aux devoirs professionnels;
 - 2. agissements qui compromettent la dignité de la fonction".

En l'espèce, au vu du nombre de ses collègues auquel il avait donné accès aux pages litigieuses et à leur contenu, le requérant ne pouvait ignorer qu'elles étaient susceptibles d'être communiquées à des tiers "non autorisés" et de choquer des tiers, "autorisés" ou non, comme en l'espèce, où des tiers "autorisés", en l'occurrence des membres de son syndicat dont l'un d'eux a estimé devoir informer

son autorité disciplinaire de l'existence de ces pages contenues sur son compte *Facebook* et de nature à justifier une exclusion de son organisation syndicale.

Par ailleurs, lors de son audition disciplinaire en présence de son avocat, il a été expressément fait référence au caractère public de sa page *Facebook* et le requérant n'a pas contesté ce caractère public, il s'est contenté de dire qu'il ne savait pas que "cela pouvait aller jusqu'à ce point là" et qu'il avait depuis supprimé son profil *Facebook*, ne sachant pas qu'il pouvait choquer.

Dès lors que le profil *Facebook* du requérant a été supprimé, il n'est plus possible de vérifier si les pages litigieuses étaient strictement réservées à des personnes ciblées. En conséquence, la partie adverse, informée par une destinataire de ce contenu, a pu, sans violer l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, en prendre connaissance, les prendre en considération pour entamer une procédure disciplinaire et, après avoir jugé la transgression disciplinaire établie, l'avoir sanctionné en se fondant sur ce contenu.

Il ressort de ce qui précède que la première branche du moyen n'est pas fondée.

Quant à la seconde branche, il doit être constaté que la discrimination alléguée n'est aucunement étayée dans la requête introductive de sorte qu'elle n'est pas établie. Les pièces produites en réplique sont tardives et partant, irrecevables.

Par ailleurs, la requête ne démontre pas que la partie adverse aurait apprécié différemment des faits similaires à la présente affaire sans motif admissible.

Enfin, le moyen en ce qu'il est pris de la violation du principe de proportionnalité est nouveau en réplique et partant irrecevable dès lors qu'il ne s'agit pas d'un moyen d'ordre public.

En conséquence, la seconde branche du premier moyen n'est également pas fondée.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le deuxième moyen est pris de la violation de la CEDH, notamment de son article 10, et du principe général de bonne administration et du raisonnable.

Le requérant soutient que les comportements qui lui sont reprochés ne sont ni établis ni fautifs. Il affirme qu'il lui est reproché d'être raciste alors qu'il ressortirait des témoignages qu'il produit et d'éléments apparaissant sur son compte *Facebook* qu'il ne l'est pas. Il précise que la bague de templier qui y apparaît est un symbole utilisé dans son club de moto. Il ajoute ne pas être nostalgique du troisième Reich mais plutôt être intéressé par l'histoire, que des membres de sa famille ont été touchés par la répression nazie, qu'il la dénonce, que son père collectionne les casques notamment militaires, raison pour laquelle une image de képi allemand apparaît sur ses pages privées et qu'il n'a pas appelé à la haine ni n'a sollicité de comportements racistes ou déviants. Il s'étonne que la partie adverse n'a pas interrogé de collègues travaillant de manière proche avec lui, tels ceux qui ont signé une pétition en sa faveur. Il estime qu'elle s'est contentée du témoignage d'un agent lié au dénonciateur et que ce témoignage ne pouvait être objectif. Selon lui, en toute hypothèse, le caractère fautif des communications n'est pas démontré et ne justifie pas qu'il soit porté atteinte à sa liberté d'expression. Il conteste que la sonnerie de son GSM ait été une musique militaire SS. Il affirme ne pas se souvenir d'une altercation ou d'une difficulté ni même d'un comportement à caractère sexuel au cours de sa tournée du 8 juillet 2014. Il s'étonne que la partie adverse ait suggéré à Jessica ARENAS CARRO de rédiger un courrier relatant les faits avec l'aide d'un de ses agents. Il en déduit qu'il n'est pas établi que ce courrier émane d'elle seule et relate correctement les faits qui ne sont, selon lui, pas démontrés. Il relève encore que le règlement de travail impose aux agents de dénoncer sans délai les harcèlements dont ils seraient victimes afin de permettre utilement la contradiction et fait valoir que le harcèlement sexuel n'est pas établi. Enfin, il prétend que ni sa collègue ni la partie adverse n'ont recouru à la procédure *ad hoc*.

En réplique, le requérant rappelle que le principe du raisonnable et le principe de proportionnalité sont deux principes distincts et que la violation du principe de proportionnalité est développée dans un autre moyen. Il considère qu'il découle du principe du raisonnable que l'administration ne peut prendre une décision qui défie la raison, à savoir une décision dont il est impensable qu'une administration fonctionnant normalement puisse la prendre tandis que le principe de proportionnalité implique que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec

les faits punissables, qu'elle soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. Il prétend avoir démontré que la décision prise n'était pas raisonnable dès lors que les comportements reprochés ne sont pas établis et sont, en toute hypothèse, non fautifs.

Il ajoute que le dossier disciplinaire doit être instruit à charge et à décharge et reproche à la partie adverse de n'avoir entendu aucun témoin à décharge mais seulement des personnes qui avaient un *a priori* négatif à son encontre. Selon lui, elle devait entendre ses collègues directs dès lors que son comportement global était critiqué et tenir compte des témoignages qu'il a produits. Il répète qu'elle a porté atteinte à son droit d'expression consacré par l'article 10 de la CEDH au-delà des limites visées par cette disposition. Il maintient qu'elle n'a pas établi qu'il avait installé une musique militaire pour sa sonnerie de GSM, que cette musique était une "musique SS", qu'elle n'en a indiqué ni le titre ni le compositeur et que la charge de la preuve ne peut être renversée dès lors que cela reviendrait à exiger de lui de produire une preuve impossible. Il ajoute que la partie adverse a indiqué que la sonnerie litigieuse correspond à une chanson de type marche allemande. Il s'interroge sur ce qui distingue une marche de type allemand à celle de type autrichien, tchèque, polonais, belge ou hollandais et sur la manière dont cette distinction a pu être effectuée, à la simple audition, par le service de contrôle interne.

Il prétend que les caractéristiques de la sonnerie litigieuse constituent un des motifs déterminants de l'acte attaqué de sorte qu'il ne pourrait être soutenu qu'il s'agirait d'un motif surabondant. Enfin, en ce qui concerne le harcèlement dont il se serait rendu coupable, il ajoute qu'il est surprenant de constater que Jessica ARENAS CARRO a été transférée au service de contrôle externe "recherches et verbalisation" peu de temps après son départ, ce qui a pu être considéré comme un avantage en interne.

Dans son dernier mémoire, il réitère ses arguments. Ainsi, il affirme que l'acte attaqué ne démontre pas le caractère fautif des communications qu'il a faites via son compte *Facebook*, que la partie adverse n'a pas instruit son dossier disciplinaire à charge et à décharge, en refusant d'entendre comme témoins plusieurs collègues qui lui étaient favorables. Il estime que la partie adverse n'a pas tenu compte non plus de sa liberté d'expression et que, pour sa sonnerie de GSM, elle ne fournit aucun début de preuve et que ce motif n'est pas surabondant par rapport aux autres. Enfin, quant au caractère harcelant de son comportement vis-à-vis de Jessica ARENAS CARRO, il souligne le délai de six mois qui s'est écoulé entre la plainte et son audition et dit ne plus se souvenir des faits vu ce délai. Il indique qu'il lui est

donc particulièrement difficile de contredire le témoignage de cette collègue et que celle-ci ni la partie adverse n'ont mis en œuvre la procédure prévue à cet effet. Ici aussi, il conclut que les faits ne sont pas établis.

V.2. *Appréciation*

L'acte attaqué énonce les faits reprochés comme suit :

- " Atteinte à la dignité de la fonction de brigadier et atteinte au fonctionnement et à l'image de l'Agence, à savoir :
 - Intimidation et harcèlement sexuel;
 - Comportement inapproprié sur les lieux de travail;
 - Tenue et diffusion d'idées/de propos qui incitent à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison notamment de la couleur de peau, de la race, de la conviction religieuse ...;
 - Utilisation d'une sonnerie de GSM professionnel inappropriée sur les lieux de travail".

Il apparaît que peu de temps après sa mission avec le requérant, Jessica ARENAS CARRO a informé ses collègues des propos et comportements reprochés de sorte qu'il ne peut être soutenu que la partie adverse aurait poussé cet agent à, par la suite, "charger" le requérant. La partie adverse n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en tenant ces faits pour établis en raison de la précision du témoignage de Jessica ARENAS CARRO qui évoque des éléments, telle l'épilation du requérant, dont, au vu des circonstances de l'espèce, elle n'a pu prendre connaissance que via le requérant lui-même. La partie adverse a ainsi pu valablement juger que les propos et comportements du requérant envers sa collègue étaient contraires à la dignité de la fonction. Par ailleurs, le requérant n'identifie pas la disposition qui obligerait la partie adverse à recourir à l'un ou l'autre mécanisme de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail avant l'entame d'une procédure disciplinaire fondée sur des faits de harcèlement de sorte que le moyen est, dans cette mesure, irrecevable. Enfin, comme il a été jugé dans l'arrêt n° 237.636, précité, la partie adverse n'a pas méconnu le délai raisonnable en l'espèce.

Certaines illustrations du mur *Facebook* du requérant sont, à l'évidence, racistes et révèlent des opinions contraires à la dignité de la fonction.

Il ressort également des auditions de Nathalie JACOBS du 12 février 2015, de Medhi OUALHADJ du 17 février 2015, de Mohamed EL BOUZAKHI du 19 février 2015, d'Éric JANSSENS du même jour qu'il fait connaître ce type d'opinion à ses collègues. Il ressort enfin du courriel du 17 février 2015 d'Émile PUTTERIE et du témoignage susvisé indirect d'Éric JANSSENS que la sonnerie du GSM du requérant s'apparentait à une marche militaire.

Au vu de ces différents éléments, la partie adverse n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant ces agissements comme contraires à la dignité de la fonction ou, à tout le moins, à l'image de l'Agence.

Les témoignages sur lesquels la partie adverse s'est fondée n'apparaissent pas emprunts de partialité ou concertés pour nuire au requérant, lequel, au reste, ne les conteste pas, de sorte qu'elle a pu valablement considérer que les faits étaient établis sans qu'il soit nécessaire d'entendre d'autres témoins.

Le témoignage que le requérant a fourni n'est pas de nature à établir que les faits et comportements reprochés ne se sont pas produits.

En ce qui concerne la matérialité des faits, il n'appartient pas au Conseil d'État de se substituer à l'autorité disciplinaire dans l'appréciation de l'existence des faits mais il lui appartient, par contre, de vérifier si l'autorité a régulièrement pu les considérer comme établis et, le cas échéant, de sanctionner une erreur manifeste d'appréciation. Autrement dit, le Conseil d'État opère un contrôle de légalité de l'acte au moment où il a été adopté. En conséquence, les pièces postérieures à l'adoption de l'acte attaqué doivent, en principe, être écartées des débats et, en l'espèce, rien ne justifie d'admettre la pétition produite par le requérant.

Quant à la liberté d'expression consacrée par l'article 10 de la CEDH, elle n'est pas absolue et certains débordements peuvent être pénalement réprimés en application de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. En conséquence, la partie adverse n'a pas violé l'article 10 de la CEDH en sanctionnant disciplinairement le requérant pour avoir manifesté une opinion clairement raciste et haineuse.

Il résulte de ce qui précède que le moyen n'est pas fondé.

VI. Quatrième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le quatrième moyen est pris de la violation de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précité, notamment de son article 10, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté, notamment de son article 7,

§ 2, 3°, du principe général du respect des droits de la défense, des principes de bonne administration, notamment de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant fait valoir que les faits qui lui sont reprochés sont relatifs à sa manière de servir. Il estime qu'il résulte de l'article 10 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, susvisé, que lorsque la partie adverse poursuit disciplinairement un agent, elle doit identifier clairement la faute reprochée à l'agent et ne peut en aucun cas étendre le champ des manquements, en cours d'instruction. Il ajoute qu'elle doit entendre immédiatement l'agent, instruire à charge et à décharge et donc en l'espèce, entendre des agents travaillant régulièrement avec lui, prendre en compte le témoignage qu'il a produit, l'absence d'antécédents défavorables et les services antérieurs rendus, et que, s'agissant de son comportement au travail, elle devait nécessairement joindre au dossier disciplinaire ses évaluations. Il observe que dès lors qu'il lui était reproché un comportement raciste continu et prétendument connu de tous, ce comportement devait nécessairement se retrouver dans ses évaluations périodiques. Il prétend que ses droits de la défense et le principe d'audition ont été méconnus. Selon lui, ni ses explications ni ses antécédents favorables n'ont été pris en compte.

Il fait, enfin, valoir qu'il a été entendu "sans que le délai nécessaire de 6 jours ne soit respecté".

En réplique, à sa requête introductive qu'il reproduit, il se contente d'ajouter que la partie adverse aurait dû réagir dès qu'elle a eu connaissance du comportement raciste reproché.

Dans son dernier mémoire, il insiste sur la circonstance que la prise en compte de nouveaux faits impliquait nécessairement une nouvelle procédure disciplinaire, eu égard à l'article 10, § 1^{er}, alinéa 4 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précité. Il estime également que l'instruction doit se dérouler à charge et à décharge ce qui suppose que la partie adverse entende les témoins favorables et tienne compte de l'absence d'antécédents disciplinaires. Par ailleurs, étant accusé de propos racistes tenus régulièrement, il ne comprend pas pourquoi ses évaluations périodiques n'en font pas état. Enfin, il affirme que le délai de six jours ouvrables avant sa première audition n'a pas été respecté.

VI.2. Appréciation

L'article 10 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précité, dispose comme suit :

- " § 1^{er}. Le dossier disciplinaire constitué durant l'enquête, contient toutes les pièces et les déclarations du membre du personnel relatives aux faits mis à sa charge. L'enquête est réputée entamée dès qu'un membre de l'encadrement a pris connaissance des faits reprochés au membre du personnel. Lorsque plusieurs faits sont reprochés au membre du personnel, il n'est toutefois entamé qu'une seule procédure qui peut donner lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire. Si un nouveau fait est reproché au membre du personnel pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée, sans que la procédure en cours soit interrompue pour autant. En cas d'action pénale et si le ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive au fonctionnaire dirigeant, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les soixante jours qui suivent la date de la communication.
- § 2. Avant de proposer une sanction, l'autorité entend le membre du personnel. Ce dernier peut consulter les pièces de son dossier disciplinaire et en recevoir une copie au moins 6 jours ouvrables avant l'audition. Il peut être assisté de la personne de son choix.
- § 3. L'enquête se termine par la notification de la proposition de sanction au membre du personnel par un envoi postal recommandé ou remise à l'agent contre accusé de réception. Si cette notification n'a pas lieu dans les soixante jours qui suivent le début de l'enquête, l'autorité est censée avoir renoncé aux poursuites".

Il en résulte que la partie adverse peut, au cours d'une procédure disciplinaire, poursuivre l'agent pour des faits autres que ceux qui avaient fondé l'entame de cette procédure, à la condition qu'elle permette à l'agent de faire valoir ses moyens de défense, à l'égard de ces nouveaux faits, comme en l'espèce.

Le requérant ne démontre pas que la partie adverse avait connaissance d'un fait reproché avant sa dernière évaluation. Si l'autorité disciplinaire doit tenir compte du dossier personnel de l'agent avant de lui infliger une sanction, il convient d'observer qu'en l'espèce, le requérant ne démontre pas que les évaluations dont il estime que la partie adverse aurait dû tenir compte, seraient de nature à établir qu'elle a commis une erreur manifeste d'appréciation en adoptant la sanction litigieuse de sorte qu'on n'aperçoit pas l'intérêt de la critique. Comme déjà souligné ci-avant, le témoignage produit par le requérant au cours de la procédure administrative, n'est pas de nature à contredire la réalité des faits reprochés, de même que la pétition qu'il a jointe à sa requête, doit être écartée des débats.

Quant au non-respect du délai de six jours ouvrables, il ressort, d'une part, de la pièce n° 40 du dossier administratif que le dossier disciplinaire comportant une pièce de plus que celui qui lui avait été transmis le 19 février 2015, a été envoyé au requérant le jeudi 26 février 2015, et réceptionné par lui, le vendredi

27 février 2015, et, d'autre part, de la pièce n° 41 du dossier administratif qu'il a été entendu le vendredi 6 mars 2015. En conséquence, le requérant n'a pas pu bénéficier du délai de six jours ouvrables susvisé.

Toutefois, il ne s'en est pas plaint au cours de son audition du 6 mars 2015 et ne démontre pas qu'il a soulevé ce moyen dans son recours devant la chambre de recours alors qu'il en avait la possibilité. Ce qui aurait permis à la partie adverse de corriger cette irrégularité en le convoquant cette fois correctement.

Le Conseil d'État a déjà jugé que, l'obligation pour un fonctionnaire poursuivi disciplinairement, de prendre lui-même l'initiative, au cours de la procédure administrative, de faire connaître à l'administration les objections juridiques relatives au déroulement de celle-ci, doit être appréciée dans le cadre de l'application des adages juridiques *fraus omnia corrumpit* et *culpa lata dolo aequiparatur*, qui reviennent à dire que peut être considéré comme une forme de fraude, le fait de s'abstenir consciemment ou avec un degré aigu de légèreté, de faire valoir ses droits durant une procédure administrative, pour ensuite, lorsque l'administration a pris sa décision, se plaindre devant le Conseil d'État de la violation de ses droits.

Pour ce motif, la critique est irrecevable. Il résulte de ce qui précède que le quatrième moyen n'est pas fondé.

VII. Cinquième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le cinquième moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment de ses articles 2 et 3, des principes de motivation et de proportionnalité et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant fait valoir qu'une sanction doit être proportionnée au manquement reproché et qu'il existait, en l'espèce, des sanctions moins sévères. Il estime que "la manière tout à fait douteuse dont l'autorité a établi les faits et les a étendus fait partie de la volonté indéniable d'infliger une sanction exemplaire au requérant". Selon lui, elle est disproportionnée et fait observer qu'il s'agit de sa première sanction. Il soutient que la motivation de l'acte attaqué est insuffisante en ce qu'elle n'indique pas en quoi le comportement incriminé est fautif, en ce qu'elle n'explique pas le choix de la sanction et en ce qu'elle ne répond pas à l'avis

discordant de deux des membres de la commission de recours. Il prétend également qu'il n'a pas été tenu compte de sa carrière, de l'absence d'antécédents et des services prestés alors que le dossier administratif démontre qu'il réalisait les tâches qui lui incombait et ne posait pas de problème et qu'aucune des évaluations de son travail ne démontre une attitude incorrecte avec un autre agent alors qu'il travaille au sein de l'agence depuis de nombreuses années.

En réplique, à sa requête introductive qu'il reproduit, il ajoute que la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 4 mars 2010 et le Tribunal du travail de Namur dans un jugement du 10 janvier 2011 ont jugé disproportionnés des licenciements pour motif grave fondés sur des propos tenus sur les pages *Facebook* des travailleurs.

Dans son dernier mémoire, il réitère son point de vue et insiste sur la circonstance que les décisions judiciaires dont il se prévaut, dans son mémoire en réplique, visent seulement à renforcer les arguments qu'il a développés dans sa requête dès lors que les faits qui y ont été jugés sont proches de ceux qui ont donné lieu à la sanction ici attaquée. Enfin, il constate encore que l'acte attaqué n'a pas tenu compte de l'avis discordant de deux membres de la commission de recours, ni de l'absence d'antécédents disciplinaires dans son chef, ni de l'évaluation positive de son travail.

VII.2. Appréciation

Le principe de la proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis. S'il n'appartient pas au Conseil d'État, dont le contrôle doit rester marginal, de se substituer à l'autorité dans l'appréciation de la gravité des faits et de la hauteur de la sanction, il entre néanmoins dans sa mission de vérifier si le choix de la sanction est dûment motivé et si celle-ci n'est pas disproportionnée au regard du grief retenu. Pour que le Conseil d'État puisse sanctionner un défaut de proportionnalité en matière disciplinaire, il faut que ce défaut soit manifeste, c'est-à-dire tel qu'aucune autorité raisonnable n'aurait, dans les mêmes circonstances, infligé une telle sanction.

L'acte attaqué expose les différents motifs qui ont conduit la partie adverse à adopter la sanction litigieuse.

Il a déjà été dit que le requérant n'a pas joint à sa requête les documents dont il estime que la partie adverse aurait dû tenir compte et qui étaient de nature à atténuer la sanction envisagée.

La chambre de recours était composée de cinq personnes et son avis est, en application de l'article 18 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, émis à la majorité des voix.

En l'espèce, la majorité s'est prononcée en faveur de la proposition de la partie adverse. En conséquence, celle-ci n'avait pas à motiver l'acte attaqué en tenant compte des avis minoritaires.

Enfin, pour ce qui a trait aux décisions de la Cour du travail de Bruxelles et du Tribunal du travail de Namur, citées pour la première fois dans le mémoire en réplique, il y a lieu de constater que ce n'est que dans le dernier mémoire que le requérant explique en quoi ces deux affaires seraient pertinentes par rapport aux faits de la présente cause. Outre que cette façon de faire ne permet pas à l'auditeur d'examiner de manière circonstanciée le dossier, il n'appartient pas au Conseil d'État de confronter la décision attaquée à la jurisprudence de l'ordre judiciaire mais bien d'exercer un contrôle de légalité de cette décision et de vérifier si l'autorité disciplinaire n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation en ayant égard strictement aux faits de la cause dont elle s'est saisie. Or, il ne ressort pas des explications du requérant que les griefs disciplinaires étaient en tout point comparables dès lors qu'en l'espèce, il est aussi question de harcèlement sexuel et d'intimidation à l'égard d'une jeune femme.

Il résulte de ce qui précède que le cinquième moyen n'est pas fondé.

VIII. Sixième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le sixième moyen est soulevé pour la première fois dans le mémoire en réplique. Il est pris de la violation des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966.

Selon le requérant, la procédure disciplinaire relative à un agent de la partie adverse doit, en application des articles 17, § 1^{er}, B, 1^o, et 38, § 4, des lois

visées au moyen, se dérouler dans sa langue. Il en déduit qu'un supérieur hiérarchique qui n'est pas du rôle linguistique de l'agent ne peut participer à la procédure disciplinaire. Sur ce point, il note qu'Alain MARTENS, agent du rôle linguistique néerlandophone, est intervenu dans la procédure disciplinaire en présentant le point de vue de la partie adverse devant la chambre de recours. Il soutient qu'en s'exprimant dans une langue qui n'était pas la sienne, il a violé les lois susvisées et a vicié la procédure. Il ajoute qu'il s'agit d'un moyen d'ordre public de sorte qu'il peut être soulevé à tout moment de la procédure.

Dans son dernier mémoire, il s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État.

VIII.2. Appréciation

Il n'est pas contesté que la violation des lois sur l'emploi des langues en matière administrative est un moyen d'ordre public qui peut être soulevé par les parties jusqu'à la clôture des débats.

Les dispositions visées au moyen ne requièrent pas que les agents intervenants dans une procédure disciplinaire relèvent tous du rôle linguistique de l'agent mais uniquement que celle-ci se déroule dans sa langue sans le recours à des traducteurs.

En l'espèce, Alain MARTENS est intervenu dans la procédure disciplinaire du requérant en tant que représentant de la partie adverse devant la chambre de recours. Dès lors que ladite procédure, devait, en vertu des dispositions précitées, se dérouler exclusivement en français, il convenait qu'Alain MARTENS ait une connaissance suffisante de cette langue afin, notamment, que la chambre de recours puisse se prononcer en parfaite connaissance de cause.

Des pièces communiquées par la partie adverse, il apparaît qu'il dispose d'une connaissance suffisante du français dès lors que cet agent relève du cadre bilingue de la partie adverse comme l'établit son arrêté de nomination du 18 décembre 2014 au grade de directeur au sein dudit cadre.

En conséquence, le sixième moyen n'est pas fondé.

IX. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le vingt-huit novembre deux mille dix-sept, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Pascale VANDERNACHT,
Frédéric GOSSELIN,
Caroline HUGÉ,

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

Le Greffier,

Le Président,

Caroline HUGÉ.

Jacques VANHAEVERBEEK.