CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 261.628 du 3 décembre 2024

A. 234.240/VIII-11.733

En cause : **J. P.**,
ayant élu domicile chez
M^e Steve GILSON, avocat,
place d'Hastedon 41
5000 Namur,

contre :

le Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (en abrégé : SIAMU),
ayant élu domicile chez
M^e Maxime CHOMÉ, avocat,
place Eugène Flagey 18
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 17 juillet 2021, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du 19 mai 2021 de confirmation de sanction prise par le Colonel Ingénieur [T. D.], directeur général, officier chef de service du SIAMU, infligeant le rappel à l'ordre comme sanction à [son] encontre […] ».

II. Procédure

Un arrêt n° 253.648 du 5 mai 2022 a mis hors cause T. D., a rouvert les débats, a renvoyé l'affaire à la procédure ordinaire et a réservé les dépens (ECLI:BE:RVSCE:2022:ARR.253.648). Il a été notifié aux parties.

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 17 octobre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 29 novembre 2024.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e^ Raphaëlle Coomans de Brachène, *loco* M^e^ Steve Gilson, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Maxime Chomé, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant est agent opérationnel au sein de la partie adverse depuis le 1^er^ octobre 2001. Il est revêtu du grade de sergent-major et assure notamment la formation des recrues depuis 2006.

2. Le 13 novembre 2019, la partie adverse est interpellée en ces termes par *Unia*, l'institution publique interfédérale indépendante qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité :

« […]

> Nous avons été interpellés par Monsieur [H. M.] concernant des insultes et faits à caractère raciste et islamophobe ayant pris place au sein du SIAMU. En effet, comme vous le savez, le vendredi 25 octobre, il a retrouvé son casque recouvert d'une croix gammée et d'insultes liée à son origine. Le mardi 29 octobre, son casier a été forcé et une bière et des tranches de jambon y ont été placés. Ces faits ont, par ailleurs, été largement relayés par la presse.
>
> […] ».

3. Le 16 décembre 2019, l'officier-chef de service répond à ce courrier en indiquant les mesures prises en interne.

4. Le 6 juillet 2020, *Unia* remet à la partie adverse un rapport intitulé « SIAMU – Synthèse des témoignages – Juin 2020 ». Ce rapport fait suite aux faits susvisés du 29 octobre 2019 et aux témoignages d'une vingtaine de pompiers, et a pour objet « de rassembler l'ensemble des faits évoqués par [H. M.] et les témoins, qui permettent d'attester du racisme et de la xénophobie régnant au sein du SIAMU ».

Parmi les faits dénoncés, ce rapport dénonce un « discours de haine raciste et islamophobe sur les réseaux sociaux » et le partage de messages sur *Facebook* par des agents de la partie adverse. Il identifie le requérant comme ayant « partagé plusieurs messages sur le réseau social *Facebook* […] », quatre au total, et précise que « les messages sont joints en annexe à la présente note ».

5. Le 14 juillet 2020, le conseil de direction de la partie adverse approuve ce qui suit :

« Le SIAMU a reçu un courrier provenant d'*Unia* suite à une plainte introduite par une recrue.
Cette recrue a échoué à divers examens au cours de son instruction.
Il a pourtant bénéficié de plusieurs sessions, dont 2 sessions "sur mesure" (sessions réalisées sans la présence des instructeurs qui assurent les formations).
Il s'avère que lors de l'examen B01, le candidat n'a pas trouvé l'incendie qu'il était censé trouver dans un conteneur, et en est ressorti en invoquant que son appareil respiratoire était vide.
Ce cas de figure n'étant pas envisagé dans la grille d'évaluation, la recrue n'a pas été mise en échec pour cet examen.
Il est à noter que cette recrue présente également des problèmes de comportement (notamment avec les instructeurs).
Dans le dossier du candidat, il est fait mention que la recrue est extrêmement stressée par le port d'un masque respiratoire ainsi qu'en présence de fumées.
Compte tenu de tous ces éléments, il est évident que cette recrue n'a pas le profil pour devenir pompier et c'est pourquoi une proposition de licenciement a été rédigée.
Suite à cette proposition de licenciement, la recrue a fait appel à une médiation juridique.
Alors que cette médiation juridique était en cours, cette recrue a porté plainte chez *Unia* pour discrimination à son encontre.
Cette plainte a eu pour effet de suspendre la médiation juridique.
La Direction du SIAMU maintient sa volonté de licencier ce candidat.
Des échanges sont en cours entre les conseils et le conseil du SIAMU est dans l'attente d'une réponse
Le rapport d'*Unia*, composé d'un recueil de témoignages, met en cause deux instructeurs.
Ce rapport n'est pas contradictoire.
Après discussions avec le Cabinet, il a été décidé qu'une mesure conservatoire serait prise pour suspendre ces deux instructeurs de leur fonction de chargés de cours (tant au SIAMU qu'à l'École du feu), le temps de pouvoir réaliser une enquête.
Il sera notamment demandé à d'autres recrues issues de l'immigration de donner leur avis sur l'intégrité de ces deux instructeurs.
S'il est connu que l'un des deux instructeurs présente des difficultés de communication, il semble que ce comportement est identique envers toutes les recrues et pas dirigé vers une catégorie de recrues en particulier.

Le dossier sera transmis à l'École du feu en demandant la suspension temporaire des deux instructeurs.
Un courrier sera adressé à *Unia* pour les informer des différentes décisions qui ont été prises ainsi que pour demander des conseils afin de réaliser au mieux l'enquête.

Après enquête, si les faits sont avérés, il est possible d'avoir recours à une procédure disciplinaire mais en principe, les chargés de cours à l'École du feu exercent leurs activités sous un statut d'indépendant et pas en tant qu'agent du SIAMU.

[…] ».

6. Le 30 juillet 2020, un rapport d'information est rédigé à l'attention de l'officier – chef de service et l'officier – commandant en second par le major F. V., qui a « pris connaissance [du] rapport [d'*Unia*], [et] de ses annexes », et qui indique la nécessité « d'entamer une enquête interne afin de tenter d'établir la véracité des allégations de ce rapport et d'entendre les agents concernant les propos racistes mentionnés ainsi que sur ces publications, *Unia* n'ayant pas fait la démarche de les entendre ».

7. Le 31 juillet 2020, l'officier – chef de service désigne le major L. L. en vue d'instruire une enquête disciplinaire concernant le requérant, d'une part, pour des « faits à caractère raciste qui auraient été commis à l'égard d'un pompier stagiaire » (premier grief) et, d'autre part, au sujet des « propos à caractère raciste diffusés sur les réseaux sociaux » (second grief).

8. Le 20 août 2020, le requérant est suspendu partiellement de sa fonction d'instructeur.

9. Les 9 septembre et 20 octobre 2020, le requérant est entendu par le major L. L. Il ressort de ces auditions que « concernant les photos jointes au rapport d'*Unia*, il invoque d'abord le droit au respect de sa vie privée puisqu'elles ont été extraites [du] site *Facebook* qui est un site, en ce qui le concerne, privé. […] Il indique également qu'il est en droit de bénéficier de la liberté d'expression » et qu'il n'est « absolument pas ni raciste ni xénophobe […] ».

10. Le 16 novembre 2020, le conseil du requérant dépose un mémoire en défense qu'il demande « de transmettre à l'autorité disciplinaire en même temps que [son] rapport ».

11. Le 20 novembre 2020, le major susvisé rédige un rapport disciplinaire au terme duquel il considère le premier grief non établi et « estime donc

également que la mesure conservatoire d'écartement du département instruction et du CFPB n'a plus lieu d'être ».

S'agissant du second grief, il relève que les publications litigieuses « sont pour le moins d'un goût douteux et sont de nature à heurter la dignité de collègues issus de la diversité et/ou de confession musulmane ». Il précise que le SIAMU n'a pas fouillé dans le profil *Facebook* du requérant, que ces publications « ont été extraites par un tiers qui devrait, vu les conditions d'accès au profil, faire partie des contacts [du requérant] », et qu'elles « ont été portées à la connaissance de la direction du SIAMU par le biais d'un rapport *Unia* ».

Il précise encore qu'« en ce qui concerne la liberté d'expression, les agents du service public ont un devoir de réserve dans le cadre de leur fonction mais également en dehors de leurs fonctions […] ».

12. Le 23 décembre 2020, le responsable GRH – opérationnel estime que le premier grief n'est pas fondé, contrairement au second pour lequel il propose d'infliger un blâme au requérant.

13. Le 8 janvier 2021, la suspension partielle du requérant de sa fonction d'instructeur est levée.

14. Le 11 janvier 2021, le requérant introduit un recours à l'encontre de la proposition de blâme susvisée devant la chambre de recours régionale.

15. Le 1er mars 2021, celle-ci rend un avis suivant lequel il convient « d'annuler la proposition de sanction ».

16. Le 19 mai 2021, le coordinateur administratif de la partie adverse rend un avis favorable sur un projet de décision de rappel à l'ordre.

17. Le même jour, l'officier – chef de service inflige au requérant la sanction du rappel à l'ordre.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen « est pris de la violation :

« • De la Constitution, et en particulier de ses articles 10 et 11 qui consacrent les principes d'égalité et de non-discrimination ;

- De l'application de l'article 159 de la Constitution ;
- De l'erreur manifeste de droit ;
- De la violation de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente, notamment de ses articles 248,249 ,276, 285 § 2, 289 ;
- De la violation de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- De l'erreur manifeste d'appréciation ;
- De la violation de la déclaration universelle des droits de l'Homme, en particulier son article 10
- De la violation de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, en particulier ses articles 6 et 8 ».

Dans une première branche, le requérant soutient en substance que les poursuites disciplinaires étaient prescrites conformément à l'article 276 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017. Il fait valoir que « tous les faits incriminés ont été dénoncés [à la partie adverse] par *Unia* depuis le 29 octobre 2019 » de sorte que « le fait d'intenter les poursuites disciplinaires contre [lui] par courrier du 30 juillet 2020 est manifestement tardif » et qu'en tout état de cause, ces poursuites sont postérieures de plus de six mois aux publications litigieuses.

Dans une deuxième branche, il estime que « les poursuites disciplinaires doivent être déclarées irrecevables étant fondées sur la production d'une pièce obtenue illégalement ». Il fait valoir que la partie adverse convient du caractère privé de son compte *Facebook* et en conclut qu'il « est interdit par la loi » d'utiliser des images provenant d'un tel compte privé sans son consentement. Il constate que, selon la partie adverse, c'est *Unia* qui aurait transmis une copie des publications et il indique qu'« un tiers, tel *Unia*, ne pouvait, sans enfreindre la loi, retirer des copies de publications provenant d'un compte privé *Facebook*. Les copies illicites de publications qui ont été communiquées, selon [la partie adverse], par *Unia* sont donc à écarter des débats et rendent les poursuites irrecevables ». Selon lui, pour utiliser les publications litigieuses, les copies de celles-ci et certifier leurs dates, « il convenait que [la partie adverse], informé[e] d'une dénonciation, [l']invite […] à s'expliquer sur le contenu de son *Facebook* privé vu son appartenance au SIAMU.

Cela n'a jamais été fait au cours de l'enquête/instruction. Et donc les publications produites au dossier sont entachées d'un vice et auraient dû en être écartées, ne pouvant servir de preuve à une quelconque condamnation ». Il ajoute qu'aucune date ne permet de dire quand et comment lesdites copies ont été réalisées, ce qui, selon lui, rend la preuve illégale et incertaine de sorte que le doute doit lui bénéficier, et que « la copie de la publication du 8 août ne précise pas l'année de la soi-disant parution, alors que toutes les autres copies comportent une année ». D'après lui, « il s'agit d'un fait grave qui laisse supposer que des documents ont été trafiqués pour soutenir la thèse de ceux qui [l']ont accusé […] sans aucun fondement et au moyen des propos mensongers et/ou anonymes ». Il en conclut que « le doute entache la validité des preuves produites dans le dossier et les poursuites doivent être déclarées irrecevables ».

À l'appui d'une troisième branche, il invoque l'« absence de matérialité de l'infraction ». Il fait valoir, en se référant à un arrêt de la Cour de cassation du 14 mai 1997, que le respect du droit à la vie privé implique que l'employeur « n'a pas de droit de regard sur les informations diffusées par ses salariés sur les réseaux sociaux *via* leur compte personnel » dès lors que « le salarié dispose en effet d'une liberté d'expression et d'un droit au respect de sa vie privée ».

Il expose tout d'abord que la preuve obtenue dans des conditions portant atteinte à la vie privée, en l'espèce en tirant des reproductions de son compte privé *Facebook*, doit être écartée des débats et que le droit à un procès équitable consacré par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme impose d'écarter « la production d'une pièce illégalement obtenue en violation du droit à la vie privée ». Il « estime que le principe de l'ingérence dans le respect de la vie privée dont se prévaut [la partie adverse] est inacceptable. Et ce d'autant qu'il est apparu manifeste dans cette affaire [qu'il] a été injustement accusé et instrumentalisé par [H. M.] à des fins personnelles. L'argument de publications litigieuses constitue manifestement un accessoire à des accusations plus graves qui ont été déclarées non fondées ». Il estime être un bouc émissaire et indique avoir la conviction qu'il est poursuivi « parce qu'en haut lieu, il faut faire un exemple coûte que coûte et même au prix d'une ingérence avouée dans sa vie privée ».

Il invoque ensuite la liberté d'expression énoncée par l'article 19 de la Déclaration des droits de l'Homme, et précise qu'« en aucun cas, [il] n'a enfreint une disposition légale, il n'y a eu aucune incitation ou diffusion d'idée publique, ni privée de sorte qu'aucun reproche ne peut être formulé […] sous peine de se rendre coupable de non-respect du principe fondamental lié à la liberté d'expression ». Il relève que l'acte attaqué indique qu'il n'a pas le droit de risquer de choquer et expose que selon la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de

l'homme, la liberté d'expression vaut pour les propos qui heurtent, choquent ou inquiètent.

Il admet qu'un devoir de réserve s'impose aux membres de la fonction publique mais considère qu'il « n'en demeure pas moins que ceux-ci bénéficient également, par principe, de la liberté d'expression ». Il expose qu'en l'espèce, il « n'a fait que reproduire, sans aucun commentaire et sans aucune intention de nuire, des images tirées d'internet, dont la diffusion a été très large, et qui n'ont pas semble-t-il été retirées ou censurées ». Il ajoute que « quand bien même l'auraient-elles été, [il] a le droit, dans un cénacle privé, de publier sur sa page *Facebook* privée des images qui interpellent et qui peuvent même choquer, sans autre commentaire, sans que cela ne soit punissable ». Il ajoute que, contrairement aux éléments repris dans le rapport d'*Unia*, « il apparaît non critiquable et conforme à la liberté d'expression de publier, sans aucun commentaire particulier, des dessins de presse ou caricatures qui se font l'écho du ressenti de l'opinion publique et, ce plus particulièrement dans le contexte des caricatures et de l'affaire *Charlie Hebdo* ». Il estime que l'accusation de diffuser des images à caractère raciste fait de lui un xénophobe et que cela constitue une inacceptable atteinte à son honneur. Il fait encore valoir qu'à aucun moment, il n'a reçu la moindre formation *via* le service permettant de préciser la portée de l'article 8 au regard de l'enseignement de la Cour de Cassation et de « la Cour européenne de justice », que son conseil n'a pas non plus reçu la jurisprudence à cet égard alors que cela a été réclamé, et que la jurisprudence n'est d'ailleurs pas accessible de sorte qu'aucune information, ni aucun aperçu ou enseignement n'est disponible pour lui.

Il en déduit qu'il « bénéficie *a priori* du principe de la liberté d'expression dans sa plus large détermination. De plus, les considérants qui fondent la décision de sanction ne comportent que des prises de positions personnelles et subjectives des rédacteurs qui n'ont eu aucun égard aux principes de droit retenus par la Cour européenne de justice et aux critères d'appréciations retenus ». Il en conclut qu'« en application du l'article 285, § 2, de l'arrêté du 24 août 2017 susmentionné, les faits reprochés […] doivent être considérés comme n'étant pas susceptibles d'entraîner une sanction disciplinaire ».

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant reproduit son argumentation quant à la première branche, en ajoutant que la partie adverse fait « preuve d'une rare mauvaise foi en faisant état de la réception des conclusions précitées d'*Unia* en juillet 2020 mais en passant totalement sous silence les échanges qui sont intervenus dès la fin de l'année 2019, lesquels n'ont pas été versés au dossier administratif ». Il estime qu'elle « s'abstient

de produire les échanges qu'[elle] a eus avec *Unia* en 2019 suite au signalement de [H. M.] », qu'elle le « prive de vérifier que ces échanges ne faisaient pas déjà état des publications litigieuses » et est d'avis qu'elle doit s'expliquer à ce sujet.

En ce qui concerne la deuxième branche, il fait valoir que « dans le cadre du respect du principe général des droits de la défense à l'occasion d'une procédure disciplinaire, il convient de vérifier si l'autorité disciplinaire administre la preuve des éléments qui lui incombent de manière loyale », et que les irrégularités affectant les éléments de preuve sur lesquels se fonde l'acte attaqué constituent des violations « de principes d'ordre public tels que les droits de la défense et l'obligation de loyauté dans l'administration de la preuve en matière disciplinaire ». Il en déduit la nullité des preuves et, partant, de l'ensemble des poursuites disciplinaires. Il cite le passage du rapport précité d'*Unia* le concernant et indique ignorer « comment [la partie adverse] est entré[e] en possession des captures d'écran litigieuses ». Il ajoute que « les publications en question n'apparaissent […] pas sur [son] "fil" *Facebook* » et qu'il « n'a pas le souvenir de les avoir relayées ». Il admet que le rapport disciplinaire indique qu'il « s'agit de 4 captures d'écran de publications faites par [lui] sur son profil *Facebook* qui accompagnent le rapport d'Unia » et que « ces publications datent des 09/01/2015, 18/09/2015, 20/08/2017 et 08/08/2019 », mais il fait valoir que « force est de constater que ces annexes ne sont nullement produites par [la partie adverse] » et qu'elle « n'explique pas comment *Unia* serait entré en possession des captures d'écran litigieuses ».

Il cite l'article 8 de la Convention précitée, rappelle qu'il a un effet direct en droit belge et explique que, selon la Cour européenne des droits de l'homme, la notion de vie privée est large, ne se prête pas à une définition exhaustive et inclut notamment les contacts sociaux, et que « pour évaluer s'il y a ou non violation du droit au respect de la vie privée au sens de la Convention […], il convient de raisonner en deux temps : il s'agit d'abord d'apprécier l'existence même d'une ingérence dans la vie privée, et, ensuite, de contrôler si cette ingérence est admissible au regard du second paragraphe de l'article 8 ». Il cite le rapport disciplinaire du 20 novembre 2020 selon lequel son « profil *Facebook* n'est pas public, en ce sens qu'il faut faire partie de son cercle d'amis pour pouvoir consulter ses publications », explique que « le titulaire d'un profil *Facebook* est amené, dans le paramétrage de son compte, à déterminer le degré d'ouverture de son profil, et que trois possibilités s'offrent à lui : l'accessibilité totale de son profil et des publications qu'il contient, l'accessibilité de son profil à ses seuls "amis" *Facebook* ou l'inaccessibilité de son profil aux tiers » et en déduit qu'il « pouvait raisonnablement attendre que l'on ne s'immisce pas dans ses publications *Facebook* » dans la mesure où « ces publications relevaient en effet de sa vie privée car elles n'étaient accessibles qu'à ses "amis" ». Il en conclut que l'utilisation de ces

publications constitue une violation de l'article 8 susvisé et conteste « la jurisprudence "Antigone" » invoquée dans le mémoire en réponse qui, selon lui, ne conduit pas nécessairement au non-écartement des preuves irrégulièrement recueillies au regard de la jurisprudence des juridictions judiciaires qu'il cite. Il sollicite dès lors l'écartement des publications litigieuses au nom du droit au procès équitable dans la mesure où la partie adverse « se fonde sur des publications dont on ignore l'origine et qui [ne lui] ont pas été soumises […] et à propos desquelles [il] n'a pas été appelé à s'expliquer *in concreto* ».

À propos de la troisième branche, il réplique que l'autorité disciplinaire ne peut fonder son action que sur des faits régulièrement établis et qualifiés et invoque les principes généraux de bonne administration parmi lesquels le principe de motivation matérielle dont il rappelle la portée. Il répète que la liberté d'expression est un droit fondamental consacré par différents instruments nationaux et internationaux, tel que l'article 10 de la Convention, que comme tout citoyen, le travailleur en jouit même sur son lieu de travail, qu'elle doit être respectée dans les relations entre un employeur et un employé et que le devoir de réserve des fonctionnaires ne prive pas le travailleur de formuler des remarques et observations à son employeur. Il cite de la doctrine ainsi que les critères jurisprudentiels « permettant d'apprécier la nécessité d'une ingérence dans l'exercice de la liberté d'expression ». Il procède à l'analyse d'un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 15 juin 2021 *Melike c. Turquie*, et relève que ladite Cour « reconnaîtra sur ce point que "l'emploi des mentions 'J'aime' sur les réseaux sociaux, qui pourrait être considéré comme un moyen d'afficher un intérêt ou une approbation pour un contenu, constitue bien, en tant que tel, une forme courante et populaire d'exercice de la liberté d'expression en ligne" (§ 44) […]. La Cour observera ensuite qu'il n'était pas allégué par les autorités nationales que les contenus en question avaient atteint un public très large sur le réseau social en cause. Elle constatera à cet égard que certains de ces contenus avaient reçu seulement une dizaine de mentions "J'aime" et quelques commentaires au total (§ 51) ». Il ajoute qu'il « est généralement admis que l'humour, qui est le propre de l'homme, et qui procède du droit de critique […] bénéficie d'une tolérance accrue ».

Il répète que la partie adverse a fondé sa conviction sur des données recueillies irrégulièrement, « puisque les publications litigieuses, à supposer qu'elles émanent bien [de lui], ce [qu'il] conteste, relevaient de sa vie privée » et que, la matérialité des faits n'étant pas régulièrement établie, l'acte attaqué est dépourvu de motifs admissibles. Il ajoute qu'à supposer que l'imputabilité des publications litigieuses soit établie dans son chef *(quod non*, selon lui*)*, elles relevaient de son droit de s'exprimer librement et il souligne « à ce sujet en particulier les éléments suivants :

- [son] profil *Facebook* […] n'est pas public, en ce sens qu'il faut faire partie de son cercle d'amis pour pouvoir consulter ses publications ;
- ce cercle d'amis est restreint, puisqu['il] ne compte qu'un nombre limité d'"amis" sur *Facebook*, de sorte que les publications litigieuses n'ont reçu qu'une faible audience ;
- il n'est nullement renseigné par [lui], sur son profil *Facebook*, ni qu'il travaille pour le SIAMU, ni même qu'il est pompier ;
- [il] n'est pas la personne qui a créé et publié pour la première fois les contenus litigieux sur *Facebook*, son action alléguée (à la supposer avérée) s'étant limitée à partager lesdites publications ;
- les publications en question touchent à une problématique d'intérêt général, s'agissant de la politique migratoire, d'une part, et de l'islamisme, d'autre part ; - ces publications sont humoristiques (en témoigne le quadruple *emoji* "rire" sous l'une d'entre elles) ».

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant constate, quant à la première branche, que « dans le cadre de l'instruction de l'affaire, postérieurement à l'échange des mémoires en réponse et en réplique, [la partie adverse] a été amené[e] à préciser à l'auditorat que les courriers d'*Unia* du 13 novembre 2019 et du 7 février 2020 ne portaient pas sur les faits qui font l'objet de la présente procédure disciplinaire, de sorte qu'il serait faux de dire [qu'elle] a pris connaissance des faits au moment du signalement des faits du stagiaire à *Unia* en octobre 2019 ou dans les courriers qui ont suivi ces incidents, l'autorité n'ayant été informée des faits ayant justifié le lancement de la procédure disciplinaire que par une communication d'*Unia* du 6 juillet 2020 ». Il indique ensuite s'en référer à l'appréciation du Conseil d'État à ce propos.

À propos de la deuxième branche, il estime que la violation de la liberté d'expression est suffisamment claire dans la requête et que ce grief est, partant, recevable, pour les motif suivants : « En page 7 de sa requête, [il] exposait en effet, s'agissant de la troisième branche du moyen, que "les poursuites disciplinaires doivent être déclarées non fondées, la matérialité de l'infraction n'étant pas rapportée et que l'autorité a commis une erreur manifeste d'appréciation en ne tenant pas compte des principes fondamentaux du droit au respect tant de la vie privée que de la liberté d'expression". La requête contenait plus loin une "sous-section 2" (p. 9) relative à la troisième branche du moyen, intitulée "Principes du respect de la liberté d'expression". [Il] y soulignait en particulier que "(m)ême si un devoir de réserve s'impose aux membres de la fonction publique, il n'en demeure pas moins que ceux-ci bénéficient, par principe, de la liberté d'expression" (p. 10). Il insistait à ce sujet sur le fait qu'il n'avait fait "que reproduire, sans aucun commentaire et sans aucune intention de nuire, des images tirées d'internet, dont la diffusion a été très large, et qui n'ont pas semble-t-il été retirées ou censurée" et qu'il avait "le droit, dans un cénacle privé, de publier sur sa page *Facebook* privée des images qui interpellent et qui peuvent même choquer, sans autre commentaire,

sans que cela ne soit punissable" (p. 10) ». Il en conclut que le moyen n'était donc, sur ce point, nullement imprécis ou obscur et relève que la partie adverse « s'en est d'ailleurs défendue, ayant parfaitement saisi la critique émise par [lui] ».

Il conteste qu'en étant sanctionné en raison des publications *Facebook* litigieuses, son droit à la vie privée n'aurait pas été violé par la partie adverse. Il réitère que les irrégularités affectant les éléments de preuve sur lesquels se fonde la sanction disciplinaire constituent « des violations de principes d'ordre public tels que l'obligation de loyauté dans l'administration de la preuve en matière disciplinaire, compte tenu essentiellement de la méconnaissance [de son] droit fondamental au respect de sa vie privée ». Il cite de la doctrine selon laquelle *Facebook* a une destination *a priori* privée, de sorte que, sauf à établir que le travailleur « était animé de rendre l'information publique », un employeur ne peut utiliser celle-ci. Il conteste avoir renoncé à la protection de son compte *Facebook* sur son lieu de travail au seul motif que ledit compte compterait « plus de 1000 "amis", parmi lesquels plus de 250 membres ou anciens membres de la partie adverse, les syndicats CGSP-SIAMU et CSC-SIAMU et l'union des pompiers de Bruxelles » comme le relève l'auditeur rapporteur. Il fait valoir qu'il « n'est pas contesté que [son] profil *Facebook* n'est pas public, en ce sens qu'il faut faire partie de son cercle d'amis pour pouvoir consulter ses publications ». Il est d'avis que la simple circonstance que, parmi lesdits amis, il compte des collègues et anciens collègues « n'emporte aucune renonciation […] au droit au respect de sa vie privée s'agissant des contenus qu'il relaye par le canal de *Facebook* ». Il précise qu'il n'a jamais eu l'intention de rendre ses publications *Facebook* publiques.

Il conteste encore qu'en diffusant les dessins et photos litigieux, il aurait manqué à son devoir de réserve et de neutralité de sorte que la partie adverse aurait légitimement pu lui infliger une sanction disciplinaire de ce fait. Il critique le raisonnement de l'auditeur rapporteur en ce qu'il a pour conséquence qu'il « suffirait qu'un employeur édicte unilatéralement une obligation aux termes de son règlement de travail pour qu'il n'y ait pas lieu de s'interroger quant à la question de savoir si la sanction d'une méconnaissance dudit règlement par un agent constitue une atteinte injustifiée au droit fondamental de s'exprimer librement ». Il rétorque qu'il est évident qu'une autorité ne peut se retrancher derrière son propre règlement de travail pour justifier « le musèlement de ses agents sans avoir à s'en expliquer à l'aune des dispositions supérieures. Le règlement de travail d'une autorité ne peut en effet pas préjudicier aux règles du droit international, ni aux dispositions constitutionnelles ou légales, en vertu desquelles l'agent jouit par principe du droit de s'exprimer librement ». Il expose qu'une autorité qui porte atteinte à cette liberté doit être en mesure de démontrer que cette atteinte s'inscrit dans les limites fixées par ces dispositions et il déduit de la jurisprudence de la Cour européenne des droits

de l'homme qu'une autorité publique « n'est pas admise à limiter, dans le chef de son personnel, le droit de s'exprimer librement aux seules idées "politiquement correctes", par l'intermédiaire de son règlement de travail ». Il critique encore « l'absence totale de nuance dans un contexte où le respect (ou non) du droit du travailleur de s'exprimer librement doit s'apprécier au cas par cas, en fonction de l'ensemble des circonstances de l'espèce » et il répète que dans son arrêt du 15 juin 2021 invoqué en réplique, la Cour européenne des droits de l'homme a notamment eu égard au fait que la requérante n'était pas la personne qui avait créé et publié les contenus litigieux sur *Facebook* (§ 51). Il cite une question parlementaire du 27 septembre 2002 et critique encore l'absence de prise en considération :

- du fait qu'il « n'a fait que relayer des publications créées par des tiers, sans y ajouter le moindre commentaire » ;
- de « l'absence de [sa] visibilité particulière auprès des administrés, alors même qu'il s'agit d'un autre critère pertinent selon la Cour européenne des droits de l'homme » ;
- du contexte dans lequel il s'est exprimé en relayant les publications litigieuses à titre personnel et non en sa qualité de fonctionnaire représentant la partie adverse.

Il conclut en indiquant que le devoir de réserve « ne peut […] justifier n'importe quelle atteinte au droit dont jouit tout fonctionnaire de relayer des idées, étant entendu notamment que la liberté d'expression ne concerne pas que les idées accueillies avec faveur par la généralité de la population, d'une part, et qu'un fonctionnaire, lorsqu'il ne s'exprime pas en cette qualité, ne peut se voir reprocher de relayer des idées qui ne sont pas celles défendues par son administration en toutes circonstances ».

IV.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1er, alinéa 1er, 3°, et alinéa 2, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « un exposé […] des moyens ». La Cour européenne des droits de l'homme considère que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'interpréter la législation interne, en particulier en ce qui concerne les règles procédurales, et que les intéressés « doivent normalement s'attendre à ce que ces règles soient appliquées » (voir entre autres : CEDH, 17 juillet 2018, *Vermeulen c. Belgique*, requête n° 5475/06, ECLI:CE:ECHR:2018:0717JUD000547506, § 44; 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, requête n° 18880/15, ECLI:CE:ECHR:2016:0602JUD001888015, § 39; 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, requête n° 32610/07, ECLI:CE:ECHR:2016:0915JUD003261007, § 32), notamment lorsque la

recevabilité d'un recours dépend d'une jurisprudence fournie (CEDH, 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, précité, § 43) abondante (CEDH, 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, précité, § 46) et constante (CEDH, (Gr. Ch.), 5 avril 2018, *Zubac c. Croatie*, req. n° 40160/12, ECLI:CE:ECHR:2018:0405JUD004016012, § 88). Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen, au sens de cette disposition, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui implique que le moyen expose non seulement la règle de droit dont la violation est invoquée mais aussi, de façon claire et sans ambiguïté, la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte. 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, elle est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à la requête en vue de pallier les carences de celle-ci. Une partie requérante n'est pas davantage recevable à se contenter de renvoyer à des arguments invoqués dans d'autres recours sans les expliciter dans la requête elle-même.

En l'espèce, le requérant se limite à invoquer la violation « de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale » sans identifier la ou les dispositions particulières qui auraient été précisément méconnues par l'acte attaqué. Il n'expose pas davantage dans quelle mesure celui-ci violerait les articles 248 et 249 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017, précité, qui traitent du congé politique et sont donc sans aucune pertinence en l'espèce. Il n'indique pas plus dans quelle mesure le délai prescrit par l'article 289 du même arrêté aurait été méconnu, le dossier administratif attestant en tout état de cause que ce délai a bien été respecté, comme cela résulte de l'exposé des faits. Le même constat s'impose à propos de la violation alléguée des articles 10 et 11 de la Constitution. Le requérant ne soutient pas davantage, et *a fortiori* s'abstient d'expliquer, en quoi la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ou de droit, soit celle qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre. La 'Déclaration universelle des droits de l'homme' n'a quant à elle pas été insérée dans le droit belge (Cass., 4 décembre 2001, RG P.00.0540.N, ECLI:BE:CASS:2001:ARR.20011204.16 ; Cass., 25 septembre 2003 RG C.03.0026.N, ECLI:BE:CASS:2003:ARR.20030925.5) et revêt un caractère non

juridiquement obligatoire (C. const., 1er décembre 1993, n° 82/93, ECLI:BE:GHCC:1993:ARR.082/93, B.2). Enfin, par définition, le moyen qui invoque l'article 159 de la Constitution n'allègue pas la violation de cet article lui-même, mais l'illégalité de l'acte attaqué découlant de celle de l'acte administratif dont il est demandé d'écarter l'application en vertu de cette disposition constitutionnelle.

Par conséquent, le moyen est irrecevable en ce qu'il invoque la violation de ces normes.

L'argumentation complémentaire nouvellement développée à l'appui du mémoire en réplique et du dernier mémoire s'avère tardive et, partant, irrecevable et cette irrecevabilité pour tardiveté ne viole pas l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH, 11 juillet 2023, *European Airtransport Leipzig GmbH c. Belgique*, req. n° 1269/13, ECLI:CE:ECHR:2023:0711JUD000126913 § 68). Ainsi en va-t-il, notamment, de l'allégation d'une méconnaissance des principes de bonne administration et de motivation matérielle. Les droits de la défense relèvent en revanche de l'ordre public et sont dès lors examinés dans le cadre de la deuxième branche du moyen à l'appui de laquelle ils sont invoqués en réplique.

S'agissant de la première branche, l'article 276 de l'arrêté du 24 août 2017, tel qu'applicable à l'époque des faits, prescrit 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 ou en a pris connaissance. Ce délai est réputé débuter à la date du rapport d'information ». Il ressort du dossier administratif et des mesures d'instruction diligentées par l'auditeur rapporteur que, d'une part, le grief unique qui fonde l'acte attaqué, en l'occurrence le partage des publications litigieuses sur le compte *Facebook* du requérant, n'est pas évoqué dans le courrier d'*Unia* du 13 novembre 2019, qui vise exclusivement les faits qui se sont déroulés les 25 et 29 octobre 2019, ni dans les échanges subséquents. D'autre part, la dénonciation de ces publications n'a été portée à la connaissance de la partie adverse que le 6 juillet 2020 *via* la communication du rapport d'*Unia*, ce que ne conteste plus le requérant dans son dernier mémoire. Le rapport d'information a été rédigé le 30 juillet 2020, soit deux semaines après la prise de connaissance dudit rapport et des photos annexées, l'enquêteur préalable a été désigné dès le lendemain, le requérant a été entendu les 9 septembre et 20 octobre 2020 et le rapport disciplinaire a été déposé le 20 novembre 2020. Il en résulte que les poursuites disciplinaires ont bien été intentées dans les six mois de la connaissance des publications litigieuses par la partie adverse.

La première branche n’est pas fondée.

En ce qui concerne les deuxième et troisième branches, les articles 8 et 10 de la Convention européenne des droits de l’homme disposent comme suit en ce qui concerne respectivement le « droit au respect de la vie privée et familiale » et « la liberté d’expression » :

« Art. 8.1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

8.2. 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 ».

« Art. 10.1. Toute personne a droit à la liberté d’expression. Ce droit comprend la liberté d’opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu’il puisse y avoir ingérence d’autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n’empêche pas les États de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d’autorisations.

10.2. L’exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l’intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l’ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d’autrui, pour empêcher la divulgation d’informations confidentielles ou pour garantir l’autorité et l’impartialité du pouvoir judiciaire ».

Il convient tout d’abord de constater que, contrairement à ce que soutient le requérant dans son recours, il ne résulte pas de ces dispositions qu’il serait « interdit par la loi » d’utiliser les images de son compte *Facebook* sans son consentement avec pour conséquence qu’à défaut, lesdites images devaient être écartées de la procédure disciplinaire.

Il est par ailleurs de jurisprudence constante que l’article 6 de la Convention, qui garantit l’accès à un tribunal indépendant et impartial et dont la violation est également invoquée du fait de l’utilisation des publications litigieuses par la partie adverse, ne s’applique pas dans le cadre de procédures strictement administratives, telles les poursuites disciplinaires diligentées en l’espèce. Selon la Cour européenne des droits de l’homme, cette même disposition ne s’oppose pas à ce que, dans une procédure de nature administrative, une sanction soit imposée d’abord par une autorité administrative ne remplissant pas elle-même les conditions de l’article 6, § 1er, pour autant que cette sanction « subisse le contrôle ultérieur d’un organe judiciaire de pleine juridiction » (CEDH, 11 juillet 2023, *European*

Airtransport Leipzig GmbH c. Belgique, précité, §§ 49 et suiv et 62 et suiv.), ce qui est bien le cas du Conseil d'État (CEDH, 18 décembre 2018, *D. c. Belgique*, req. n° 52691/13, ECLI:CE:ECHR:2018:1218DEC005269113, §§ 25-26). La violation alléguée de l'article 6 de la Convention n'est donc pas fondée.

En revanche, le principe général des droits de la défense invoqué en réplique est d'ordre public et doit, partant, être examiné d'office. Ce principe général implique, notamment, que l'agent poursuivi ait pu avoir accès à l'ensemble du dossier qui fonde les poursuites disciplinaires et que celui-ci repose sur des pièces régulièrement produites afin d'établir la matérialité des faits qui sont reprochés à l'agent. À ce propos, le dossier administratif atteste que les publications litigieuses « sont joint[e]s en annexe » du rapport *Unia* communiqué le 6 juillet 2020 (pièce 6, p. 17) et que c'est ce rapport et « ses annexes » qui sont à la base du rapport d'information du 30 juillet 2020 (pièce 7) et du rapport disciplinaire du 20 novembre 2020 (pièce 55). Ces publications ont été soumises au requérant lors de ses auditions des 9 septembre et 20 octobre 2020 dès lors qu'il ressort de celles-ci qu'il a invoqué son droit au respect de la vie privée et à la liberté d'expression « concernant les photos jointes au rapport d'*Unia* » et qu'il a émis « des réserves à l'égard des documents produits » (pièce 21). Dans sa note de défense du 16 novembre 2020, le requérant invoque encore une atteinte à sa vie privée « *in casu* en tirant des reproductions de [son] compte privé *Facebook* » (pièce 52). Enfin, il admet qu'« il est signalé, dans le rapport disciplinaire […], que "concernant le 2ème fait reproché, il s'agit de 4 captures d'écran de publications faites par [lui] sur son profil *Facebook* qui accompagnent le rapport d'*Unia* (annexes de la pièce n° 3). Ces publications datent des 09/01/2015, 18/09/2015, 20/08/2017 et 08/08/2019" » (mémoire en réplique, page 10/21). Comme le relève ainsi le requérant lui-même, le rapport disciplinaire du 20 novembre 2020 vise donc explicitement les « annexes à la pièce n° 3 », soit, selon son inventaire, le « Rapport d'*Unia* […] et ses 4 annexes (publications [du requérant] sur le réseau social *Facebook*) » (pièce 55).

Il résulte de ces constats que le requérant n'établit pas qu'il n'aurait pas eu accès aux publications de son compte *Facebook* durant la procédure disciplinaire ni que, contrairement à ce qu'il soutient pour la première fois en réplique, les annexes du rapport *Unia* ne seraient « nullement produites par [la partie adverse] ». Il ne peut davantage être suivi lorsqu'il soutient que l'acte attaqué « se fonde sur des publications dont on ignore l'origine et qui [ne lui] ont pas été soumises […] et à propos desquelles [il] n'a pas été appelé à s'expliquer *in concreto* ». Son affirmation selon laquelle il n'aurait « pas le souvenir de les avoir relayées » est par ailleurs démentie par le dossier qui contient bien lesdites publications incontestablement identifiées comme provenant de son propre compte *Facebook* (dossier administratif, pièces 1 à 4). Il s'ensuit que, conformément à la « jurisprudence Antigone » que le

requérant conteste en réplique au mémoire en réponse, l'irrégularité alléguée de la prise de connaissance des publications litigieuses s'avère sans aucune incidence en l'espèce dès lors qu'il n'y a aucune violation d'une disposition prévue à peine de nullité, que les éléments de preuve produits par les devoirs disciplinaires sont incontestablement fiables et que leur utilisation n'a pas contrevenu aux droits de la défense dans la mesure où il ressort des constats qui précèdent que le requérant a pu faire valoir ses arguments à leur égard.

En ce qui concerne plus spécifiquement les articles 8 et 10 précités, le requérant explique, dans son mémoire en réplique, que « le titulaire d'un profil *Facebook* est amené, dans le paramétrage de son compte, à déterminer le degré d'ouverture de son profil, et que trois possibilités s'offrent à lui : l'accessibilité totale de son profil et des publications qu'il contient, l'accessibilité de son profil à ses seuls "amis" *Facebook* ou l'inaccessibilité de son profil aux tiers », et il soutient que « ces publications relevaient en effet de sa vie privée car elles n'étaient accessibles qu'à ses "amis" ». Cette explication nouvelle, qui ne figure pas dans la requête, est contestée par la partie adverse qui, dans son dernier mémoire, fournit le lien vers « le mode d'emploi en ligne de *Facebook* » dont elle déduit que les publications litigieuses ne sont pas réservées aux amis du requérant mais s'avèrent au contraire publiques.

Il ressort du lien mentionné dans le dernier mémoire de la partie adverse que le site *Facebook* expose ce qui suit sous l'intitulé « Choisir votre audience sur *Facebook* » :

« Public : lorsque vous partagez du contenu en y appliquant le paramètre Public, tout le monde peut y accéder, y compris les internautes en dehors de *Facebook*.

Amis (et les amis des personnes identifiées) : cette option vous permet de publier du contenu à l'intention de vos amis sur *Facebook*. Si une autre personne est identifiée dans une publication, l'audience publique s'étend alors à cette personne et à ses amis. Si vous ne souhaitez pas que votre photo ou publication soit visible par les amis de la personne que vous avez identifiée, vous pouvez modifier ce paramètre. Cliquez sur le sélecteur d'audience à côté de la publication, sélectionnez Personnalisé et décochez la case Amis des personnes identifiées.

Moi uniquement : cette option vous permet de publier des données sur votre journal que vous seul(e) pouvez voir. Les publications dont l'audience est définie sur Moi uniquement apparaissent dans votre fil, mais pas dans celui de vos amis. Lorsque vous identifiez un internaute dans votre contenu et choisissez Moi uniquement, l'audience ne sera pas élargie pour inclure l'internaute identifié.

Personnalisé : cette option vous permet de partager vos publications uniquement avec certains internautes ou d'empêcher d'autres d'y accéder. Vous pouvez également partager du contenu avec des listes d'amis spécifiques si vous en avez configuré. L'option Personnalisé permet également de partager du contenu avec les groupes ou réseaux auxquels vous appartenez ».
(https://www.facebook.com/help/211513702214269?helpref=faq_content).

Il en résulte que quatre paramètres de diffusion sont possibles pour les messages et publications des utilisateurs de ce réseau :

- le paramètre « Public », représenté par l'icône , qui implique que « tout le monde peut y accéder, y compris les internautes en dehors de *Facebook* » ;
- le paramètre « Amis », représenté par l'icône , qui « permet de publier du contenu à l'intention de [ses] amis sur *Facebook*. Si une autre personne est identifiée dans une publication, l'audience publique s'étend alors à cette personne et à ses amis », étant entendu qu'il est possible de rendre la publication invisible par les amis de la personne identifiée ;
- le paramètre « Moi uniquement », représenté par l'icône , qui permet de publier des données sur le journal du titulaire du compte *Facebook* qu'il peut seul voir ;
- le paramètre « Personnalisé », représenté par l'icône , qui « permet de partager [ses] publications uniquement avec certains internautes ou d'empêcher d'autres d'y accéder ».

En l'espèce, le dossier administratif constitué par les captures d'écran atteste sans aucune contestation possible que les quatre publications litigieuses qui fondent l'acte attaqué indiquent chacune : « [le requérant] a partagé une publication » et que cette mention est suivie de l'icône « Public » et non pas de l'icône « Amis ». Si le rapport disciplinaire du 20 novembre 2020 suit certes l'argumentation déjà soutenue par le requérant selon laquelle les publications litigieuses ne seraient pas publiques mais réservées à ses amis et qu'il retient d'ailleurs cet élément « à décharge » du requérant, force est ainsi de constater que contrairement à l'intégralité de l'argumentation soutenue à l'appui du moyen, le requérant a partagé ces publications sur son compte *Facebook* non pas en mode « Amis » mais en mode « Public », avec pour conséquence que, selon les propres indications dudit site, « tout le monde peut y accéder, y compris les internautes en dehors de *Facebook* ». Dans un tel contexte, le Conseil d'État ne peut que constater que l'atteinte alléguée à la vie privée n'est pas établie dès lors que, par son propre fait, le requérant a permis à n'importe qui, même en dehors de son cercle d'amis, de prendre connaissance des publications litigieuses.

En tout état de cause, l'acte attaqué indique qu'il « s'approprie entièrement la motivation de l'avis de la chambre de recours », qui se fonde expressément sur la jurisprudence du Conseil d'État et des juridictions judiciaires qu'il cite, pour considérer qu'« il convient pour l'agent de devoir légitimement s'attendre à ce que ses publications soient susceptibles d'être communiquées à des tiers et de les choquer, dès lors que nombre de ses collègues y ont accès en tant qu'amis de son profil *Facebook* ». Après avoir constaté que le requérant compte plus

de 1000 amis « parmi lesquels un nombre très important d'(ex-)membres du SIAMU (plus de 250) ainsi que des "amis" qui sont des comptes professionnels directement liés au SIAMU (2 syndicats à savoir CGSP et CSC SIAMU ainsi que le compte de l'union des pompiers de Bruxelles », l'acte attaqué en déduit « que – quand bien même les paramètres de son compte limitent les publications à ses amis – [le requérant] ne pouvait pas ignorer le risque de choquer par des diffusions d'images à caractère raciste et contraires à la dignité de la fonction qu'il occupe ni même que cette information revienne auprès de l'administration », et que, selon la jurisprudence susvisée, « le travailleur ne peut plus prétendre à un droit au respect de sa vie privée lorsqu'il diffuse des informations aussi bien sur une page ouverte à un public dépassant le cercle de ses contacts que dans une communauté virtuelle à laquelle ont accès des membres du personnel de l'entreprise mais également à ce que les informations publiées sur une page *Facebook* publique perdent leur nature privative dès lors que tout internaute peut y avoir accès ».

Enfin, le requérant ne conteste pas qu'en tant qu'agent public, il est soumis à certains devoirs, notamment ceux de neutralité et de réserve consacrés par les articles 7 et 8 du règlement de travail de la partie adverse. Contrairement à ce qu'il réplique, la restriction subséquente à sa liberté d'expression est admise par la Cour européenne des droits de l'homme qui estime que « la nature même de la fonction publique exige de ses membres une obligation de loyauté et de réserve » qui peut être plus accentuée pour les fonctionnaires de la fonction publique que pour les salariés du secteur privé (CEDH, 9 janvier 2018, *Catalan c. Roumanie*, req. n° 13003/04, ECLI:CE:ECHR:2018:0109JUD001300304, § 56), de sorte qu'une autorité administrative est en droit d'exiger que son agent fasse preuve de modération dans l'exercice de sa liberté d'expression (CEDH, 3 septembre 2020, *M. c. Belgique*, précité, § 35).

Il résulte de ce qui précède qu'en fondant l'acte attaqué sur les publications litigieuses partagées par le biais du paramètre « Public » du compte *Facebook* du requérant, la partie adverse n'a méconnu ni sa vie privée ni sa liberté d'expression.

Le moyen unique n'est fondé en aucune de ses branches.

V. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,

LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 3 décembre 2024, par la VIIIe chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Florence Van Hove Luc Detroux