

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

n° 264.676 du 28 octobre 2025

A. 245.636VIII-13.087

En cause : **A. U.,**
 ayant élu domicile chez
 M^{es} Emmanuel GOURDIN et
 Elvira BARBÉ, avocats,
 rue Gustave Biot 22
 1050 Bruxelles,

contre :

la société coopérative à responsabilité limitée
Intercommunale de Gestion Environnementale
de la Région Mons-Borinage-Centre HYGEA,
ayant élu domicile chez
M^e Nathalie TISON, avocat,
rue Jules Destrée 72
6001 Marcinelle.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 22 août 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision adoptée le 26 juin 2025 par le conseil d'administration de la partie adverse lui infligeant la sanction disciplinaire de la démission d'office [...] » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 28 août 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 24 octobre 2025.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^{es} Emmanuel Gourdin et Elvira Barbé, avocats, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Nathalie Tison, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Gil Renard, auditeur adjoint, 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. Au moment de l'adoption de l'acte attaqué, le requérant est un agent statutaire occupant la fonction de responsable du département Qualité–Sécurité–Environnement (QSE) ainsi que celle de conseiller en prévention, responsable du Service interne pour la Prévention et la Protection au travail (SIPP) auprès de la partie adverse.

2. Au mois de mars 2025, un rapport d'audit externe de conformité est établi. Ce rapport relève plusieurs non-conformités au regard de la réglementation du bien-être au travail en termes de prévention, de sécurité et d'environnement. Il est communiqué par le directeur général de la partie adverse au requérant par un courriel du 22 avril 2025.

3. Le 14 mai 2025, ce directeur général convoque le requérant à une audition disciplinaire fixée le 3 juin 2025 à 9h30 devant le conseil d'administration. Il est ainsi invité à faire valoir ses observations concernant plusieurs faits concernant principalement des négligences et des carences dans le cadre de sa fonction de conseiller en prévention. Cette convocation est accompagnée d'un rapport disciplinaire établi par le directeur général, lequel rapport détaille les faits reprochés en renvoyant au rapport d'audit externe de conformité réalisé en mars 2025.

4. Le 20 mai 2025, un des conseils du requérant demande le report de l'audition en raison du volume du dossier. Le directeur général s'y refuse en invoquant l'agenda du conseil d'administration et la nécessité d'instruire la procédure avec célérité.

5. Le 3 juin 2025, le requérant est entendu par le conseil d'administration en présence d'un de ses conseils. L'audition est enregistrée et retranscrite. Une note de défense et un dossier de pièces sont également déposés.

6. Le 10 juin 2025, le conseil d'administration décide « d'envisager la démission d'office [du requérant] de ses fonctions » ainsi que « de saisir le comité de concertation de base conformément à la loi du 20 décembre 2022 ». Le même jour, le requérant en est avisé.

7. Le 18 juin 2025, l'un des conseils du requérant adresse un courriel au conseil habituel de la partie adverse afin de faire part de certaines irrégularités procédurales et afin de permettre à son client de faire valoir ses observations orales et écrites étant donné que la décision du conseil d'administration du 10 juin 2025 ajoute de nouveaux reproches qui n'étaient pas visés dans la convocation du 14 mai 2025 et dans le rapport disciplinaire.

8. Le 20 juin 2025, en présence du requérant et du directeur général, le comité de concertation de base se réunit. Il ressort du procès-verbal de cette réunion qu'il est considéré que les faits reprochés sont matériellement établis et ledit comité marque son accord à l'unanimité pour que le requérant soit démis de ses fonctions de conseiller en prévention et de responsable du SIPP.

9. Le 26 juin 2025, le conseil d'administration prend une décision au terme de laquelle il est pris « acte de la décision du CCB du 20 juin 2025 qui marque son accord unanime sur la démission d'office de la fonction de conseiller en prévention et responsable SIPP [du requérant] » et il est constaté que, « compte tenu de cet accord, la décision du 10 juin 2025 envisageant la démission d'office [du requérant] devient pleinement exécutoire ». Cette décision est formulée comme suit :

« ATTENDU QUE :

Considérant l'audition disciplinaire qui s'est tenue lors du conseil d'administration du 3/06/2025,

Considérant la décision du conseil d'administration de convoquer un conseil d'administration le 10/06/2025 pour disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance du dossier de défense et de pièces [de] M^e Gourdin, conseiller [du requérant],

Considérant les décisions prises par le conseil d'administration du 10/06/2025 :

À huis-clos et au scrutin secret,

Article 1 : d'envisager la démission d'office [du requérant] de ses fonctions.

Article 2 : de saisir le comité de concertation de base conformément à la loi du 20 décembre 2022.

Considérant la convocation du CCB du 20/06 portant sur Point 1 : Article 5 de la loi du 12 décembre 2002 – statut des conseillers en prévention d’un service interne – accord préalable du CCB

Considérant les décisions du CCB (dont le procès-verbal est en cours d’approbation) communiquées en séance [au requérant],

- Matérialité des manquements présentés : oui à l’unanimité, non pour la voix consultative du SIPP.
- Accord sur la démission de la fonction de CP et de responsable du SIPP : oui à l’unanimité, non pour la voix consultative du SIPP.
- Les OS et les représentants de l’employeur sollicitent expressément le conseil d’administration pour envisager une sanction inférieure.
- Les OS demandent que le SIPP soit rapidement consolidé pour disposer d’un organe efficient actif au bien-être, à la santé et à la sécurité des travailleurs.
- Les OS demandent que le processus d’écoute ne soit pas affecté par ces décisions tant les attentes sont réelles.

Considérant le bureau exécutif extraordinaire convoqué le 23 juin 2025 à 13 heures. Considérant la position du bureau exécutif sous réserve de :

- Marquer accord sur le principe d’envisager une sanction inférieure.

Délibération :

Vu les statuts et le règlement de travail applicables au sein d’HYGEA,

Vu l’action disciplinaire diligentée à l’encontre [du requérant],

Vu l’ensemble des pièces du dossier, l’audition du 3 juin 2025 de l’agent, assisté de son conseil, la note et le dossier déposés par ce dernier,

Vu la décision du CCB du 20 juin 2025,

Le conseil d’administration, après examen du dossier, a envisagé la démission d’office [du requérant] pour l’ensemble des motifs repris *in extenso* dans sa décision du 10 juin 2025.

Conformément à la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, la décision prise a été soumise à l’accord nécessaire du comité de concertation de base.

Le CCB, en date du 20 juin 2025, a considéré les motifs justifiant la mesure adoptée le 10 juin 2025 établis et a marqué son accord unanime sur la démission de la fonction de conseiller en prévention et responsable du SIPP [du requérant].

Lors de ce CCB, les organisations syndicales ont sollicité la révision de la sanction disciplinaire de la démission d’office en une sanction inférieure. [Le requérant] a demandé à être entendu souhaitant formuler un certain nombre de critiques sur la décision prise le 10 juin 2025.

Le conseil d’administration prend note et acte l’accord du CCB sur la fin des fonctions de conseiller en prévention et responsable du SIPP [du requérant]. Compte tenu de cet accord, la décision du CA du 10 juin 2025 devient en conséquent pleinement exécutoire et sort ses effets.

Il n'y a donc pas lieu à l'audition complémentaire [du requérant] qui s'est déjà exprimé sur les manquements reprochés et la mesure adoptée le 10 juin 2025 et qui pourra faire valoir ses observations dans le cadre d'un recours éventuel devant la juridiction compétente ; il n'y a pas davantage lieu au retrait et à la révision de la mesure adoptée le 10 juin 2025.

Compte tenu de ces éléments,
Le conseil d'administration,

Article 1 : prend acte de la décision du CCB du 20 juin 2025 qui marque son accord unanime sur la démission de la fonction de conseiller en prévention et responsable SIPP [du requérant].

Article 2 : constate que, compte tenu de cet accord, la décision du 10 juin 2025 envisageant la démission d'office [du requérant] devient pleinement exécutoire.

Article 3 : demande au directeur général et/ou au service des ressources humaines d'informer [le requérant] de sa démission d'office et d'assurer le suivi sur le plan administratif ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

La partie adverse considère que l'acte attaqué, soit la décision du 26 juin 2025, ne cause aucun grief au requérant et que cet acte ne modifie pas l'ordonnancement juridique, car il se limite à prendre acte de l'accord du comité de concertation de base sur la décision du 10 juin 2025 de son conseil d'administration par laquelle la démission des fonctions du requérant est envisagée et à constater que, compte tenu de cet accord, cette décision du 10 juin 2025 est devenue exécutoire. Elle soutient qu'à supposer que l'acte attaqué soit suspendu ou qu'il soit annulé, la situation du requérant resterait inchangée étant donné que la décision du 10 juin 2025 existe et sort ses effets, nonobstant l'acte attaqué.

Selon elle, la décision qui peut causer grief au requérant est celle adoptée en date du 10 juin 2025, qui est devenue exécutoire à la suite de l'accord du comité de concertation du 20 juin 2025. Elle se réfère aux articles 5 et 17 de la loi du 20 décembre 2002 'portant protection des conseillers en prévention' selon lesquels l'employeur ne peut mettre fin aux fonctions d'un conseiller en prévention ou l'écarter de ses fonctions que moyennant l'accord préalable du comité de concertation de base. Elle observe que le requérant n'a cependant pas introduit de recours à l'encontre de cette décision. Elle relève encore également que les moyens développés portent sur la décision du 10 juin 2025 et non pas sur la décision du 26 juin 2025.

IV.2. Appréciation

L'article 17, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 20 décembre 2002 'portant protection des conseillers en prévention' dispose :

« L'employeur qui envisage de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention ou qui envisage de l'écarter de sa fonction applique les dispositions de l'article 5.

En cas d'accord du comité compétent, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire ou écarter le conseiller en prévention de sa fonction conformément aux règles fixées par le statut ».

Il résulte clairement de cette disposition que l'accord du comité de concertation compétent est préalable à la décision de mettre fin à l'occupation d'un conseiller en prévention et qu'en cas d'accord, la démission d'office d'un conseiller en prévention reste une faculté dans le chef de l'employeur.

L'acte qui fait définitivement grief au requérant est donc bien l'acte attaqué, la décision du 10 juin 2025 par laquelle le conseil d'administration envisage la démission ne constituant qu'un acte préparatoire non susceptible de recours, mais dont les vices éventuels peuvent être invoqués à l'occasion du recours contre l'acte final dans la mesure où ils sont susceptibles d'affecter la régularité de celui-ci.

Le recours est recevable.

V. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux dont l'examen se prête à un traitement accéléré et qui est susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant résume son moyen comme suit :

« Le premier moyen est pris de la violation du principe d'impartialité et d'équitable procédure, de l'article 47 des statuts d'HYGEA, de l'article 14 du règlement d'ordre intérieur du conseil d'administration d'HYGEA, de l'article 1^{er} de l'annexe

à ce règlement d'ordre intérieur ainsi que de la règle du huis-clos prévue à l'article 43 du statut administratif et [pécuniaire] d'HYGEA.

En ce que, la première branche, l'acte attaqué repose très largement sur un rapport disciplinaire établi par le directeur général ;

Que, le directeur général, qui ne pouvait pas traiter l'affaire sans parti pris, s'est montré très actif dans le cadre de la procédure disciplinaire, a procédé à une instruction à charge et a pu influencer l'ensemble des membres du conseil d'administration ;

Alors que, le principe d'impartialité défend à une personne de collaborer à une décision lorsqu'elle ne pourrait traiter de l'affaire sans préjugé.

En ce que, la seconde branche, le directeur général a quitté la séance du conseil d'administration du 3 juin 2025 et a quitté la séance du conseil d'administration du 10 juin 2025 mais a établi le procès-verbal de la réunion du 10 juin 2025 à laquelle il n'a pas participé, sans que l'on puisse comprendre les motifs de son retrait et de son retour dans la procédure, sans qu'il y ait de motif cohérent à ce retrait et à ce retour ;

Que, le directeur général a établi une copie conforme, a convoqué le CCB du 20 juin 2025 et y a participé activement, était présent à la réunion du conseil d'administration du 26 juin 2025 à l'occasion duquel l'acte attaqué a été adopté, a établi le procès-verbal de délibération et a signé la notification de l'acte attaqué ;

Qu'aucun autre secrétaire du conseil d'administration n'a été désigné en son absence ;

Alors que, il appartenait à la partie adverse d'expliquer les motifs de ce retrait et de ce retour, qu'il appartenait à la partie adverse de fonder sa décision sur des motifs cohérents ;

Que, le conseil d'administration de la partie adverse devait nécessairement être suivi par un secrétaire ;

Que, le principe du huis clos, repris dans le statut administratif et [pécuniaire] d'HYGEA, empêche l'accès aux tiers d'une décision traitée en huis clos ».

VI.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu en outre de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de

l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active. Par ailleurs, selon la jurisprudence constante, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général n'est violé que s'il est établi qu'un ou plusieurs membres sont soupçonnés de partialité et ont pu influencer la décision prise par cet organe.

Par ailleurs, selon la jurisprudence constante et dans la mesure où le principe d'impartialité s'impose aux différents stades de la procédure, il appartient à la personne chargée de l'instruction d'un dossier de ne pas agir avec un parti pris de nature à compromettre l'objectivité de son rapport et, plus généralement, de veiller à ne pas dégager une impression de partialité. À cet effet, il lui revient notamment d'instruire les faits à charge et à décharge, d'autant que le principe de présomption d'innocence et le respect des droits de la défense soutiennent la même obligation. Une violation du principe d'impartialité ne peut, toutefois, résulter du comportement de cet agent instructeur que s'il est démontré que celui-ci fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense. De surcroît, sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que le rapport disciplinaire tiendrait les faits pour établis et imputables à l'agent, contiendrait une appréciation quant à leur gravité, voire des erreurs d'appréciation, ou adopterait un ton sévère à l'égard de cet agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire.

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

En l'espèce, le requérant soutient tout d'abord en substance que le directeur général, son supérieur hiérarchique, n'a pu instruire l'affaire sans parti pris, en raison du fait qu'il aurait dénoncé le mode de gestion de ce dernier, lequel aurait voulu rejeter sur lui ses propres carences.

Prima facie, le requérant n'apporte pas d'éléments permettant d'établir un tel parti pris. Ni la circonstance qu'il aurait critiqué la gestion de son supérieur lors d'un entretien de fonctionnement en juillet 2023, soit près de deux ans auparavant, ni le fait qu'il a déposé plainte pour violence verbale auprès de *Cohezio* en mars 2023,

soit plus de deux ans auparavant et sans qu'il apparaisse que son supérieur en aurait été informé, ne suffisent à établir une volonté de représailles ou un parti pris. Il en va de même de la demande d'intervention psycho-sociale formulée le 30 mai 2025, soit postérieurement à la communication du rapport disciplinaire. La prétendue ambiance délétère invoquée par le requérant, à la supposer avérée, ne suffit pas davantage à démontrer un parti pris du directeur général à son encontre.

La circonstance que le directeur général ait pris une part active dans la procédure disciplinaire n'apparaît, *prima facie*, trahir un défaut d'impartialité dans le son chef, compte tenu de sa fonction.

La teneur du rapport disciplinaire ne démontre, *prima facie*, pas davantage une partialité dans le chef de celui-ci ou une instruction exclusivement à charge. D'une part, le requérant n'établit pas des éléments portés à la connaissance de l'administrateur général que celui-ci aurait volontairement omis. D'autre part, le rapport fait bien mention de l'évaluation « bien » octroyée au requérant en janvier 2025. Enfin, ce rapport est essentiellement fondé sur les conclusions d'un audit externe, dont l'objectivité ne paraît pas, *prima facie*, contestable.

Il n'est pas davantage établi que le directeur général aurait pu avoir une influence décisive sur le conseil d'administration, dès lors qu'il n'a pas pris part à la délibération du 10 juin 2025 et que le dossier ne permet pas de conclure qu'il aurait fait une présentation du dossier visant à empêcher le conseil d'administration de décider en connaissance de cause.

Quant à la seconde branche, on n'aperçoit pas, *prima facie*, en quoi le fait pour le directeur général de quitter la séance du conseil d'administration du 3 juin 2025 révélerait un défaut d'impartialité dans son chef et ce, d'autant moins que le procès-verbal de cette réunion relate, notamment, ce qui suit :

« Le directeur général précise pour le surplus que [le requérant] n'est pas responsable de toutes les non-conformités relevées par l'auditeur externe. Il a fait des choses et certaines ont bien été faites telles que le travail d'écoute mené à Havré et qui a été salué par les organisations syndicales.

Le directeur général estime toutefois que tel n'est pas le cas de sa mission responsable QSE et conseiller en prévention. Il indique qu'il s'agit de son rôle de directeur général de diligenter une procédure disciplinaire lorsqu'il estime qu'il y a des manquements dans le chef d'un membre du personnel quel que soit son niveau hiérarchique, qui ne répondent pas aux attentes de professionnalisme et d'engagement dont il est le garant et de positionner le curseur par le dépôt d'un rapport. La question de savoir si le curseur est bon ou n'est pas bon, relève de la responsabilité du CA qui doit se positionner au regard du rapport, du dossier disciplinaire et des observations formulées par [le requérant] et son conseil.

Le Président invite Maître Tison et le directeur général à quitter la séance afin que le CA puisse débattre du dossier ».

S'agissant de la réunion du 10 juin 2025, le procès-verbal indique que le directeur général est sorti de la séance, avant la délibération qui a eu lieu à huis clos. Le requérant ne peut raisonnablement soutenir simultanément que ce directeur général aurait, en violation du principe d'impartialité, influencé de manière déterminante le conseil d'administration et lui faire le reproche de ne pas avoir assisté à la délibération à laquelle il a estimé ne pas pouvoir prendre part. Quant aux modalités selon lesquelles ont été établis les procès-verbaux du conseil d'administration et les copies certifiées conformes de ceux-ci, elles ne peuvent davantage constituer une violation des principes et dispositions visés au moyen, le requérant ne soutenant pas que ces documents constitueraient des faux. Le requérant dans sa requête ne démontre au surplus pas que les dispositions réglementant le fonctionnement du conseil d'administration, qui prévoient que le directeur général assiste au conseil d'administration avec voix consultative, s'opposeraient à ce qu'il quitte la séance lorsqu'il le juge opportun, ni que dans cette hypothèse, il doive être remplacé. Par ailleurs, le fait qu'il n'ait pas quitté la séance lors de l'adoption de l'acte attaqué ne constitue pas non plus une violation des mêmes dispositions et principes, puisque rien n'indique que cette présence aurait empêché le conseil d'administration de décider en toute impartialité.

Dès lors que l'acte attaqué a été adopté par le conseil d'administration, et non par le directeur général, qui a pu assister à la séance sans y être obligé et qui n'a pas pris part à la délibération, les raisons pour lesquelles il a ou n'a pas assisté à cette séance n'avaient pas à figurer dans la motivation de l'acte attaqué.

Enfin, la règle du huis clos n'implique à l'évidence pas que les décisions prises par une autorité publique à l'issue d'un débat à huis clos et les motifs de celles-ci ne soient pas accessibles aux tiers.

Le moyen n'est pas sérieux.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant résume son moyen comme suit :

« Le deuxième moyen est pris de la violation du principe général du respect des droits de défense ;

En ce que, le requérant n'a pas pu faire valoir ses observations concernant la délibération du conseil d'administration du 10 juin 2025 et la délibération du CCB du 20 juin 2025 ;

Alors que, par courriel officiel du 18 juin 2025, l'un des conseils du requérant a demandé qu'il puisse faire valoir ses observations à cet égard ;

Que, l'acte attaqué s'appuie de manière déterminante, sur des éléments nouveaux qui ressortent de la délibération du conseil d'administration du 10 juin 2025 et de [la] délibération du CCB du 20 juin 2025 non soumis au contradictoire ;

Que, le principe général du respect des droits de la défense implique que l'agent qui risque de se voir infliger une sanction ait la faculté de se défendre utilement et librement contre tous les reproches qui lui sont faits ».

VII.2. *Appréciation*

Le principe général des droits de la défense implique que la personne poursuivie puisse préparer utilement sa défense en pleine connaissance de cause, ce qui suppose non seulement qu'elle soit informée, avec la précision voulue et en temps utile, de tous les griefs formulés à son encontre mais aussi qu'elle soit préalablement mise en mesure de contester ces griefs. Il s'oppose par voie de conséquence à ce que l'autorité fonde la sanction sur des éléments postérieurs ou nouveaux à l'égard duquel l'agent n'a pas pu faire valoir ses observations.

En l'espèce, le requérant soutient que la décision du 10 juin 2025, à laquelle l'acte attaqué se réfère, est fondée sur des griefs qui n'étaient pas formulés dans le rapport disciplinaire sur lequel il a pu formuler ses observations.

Il apparaît, *prima facie*, de la lecture comparée de cette décision, longue de 38 pages, et du rapport disciplinaire, qui en comporte 21, que la première reprend un à un les griefs tels qu'ils sont formulés dans le second, et analyse les éléments de réponse faits par le requérant. La décision ne reprend pas dans cette énumération, d'autres griefs que ceux énoncés dans le rapport disciplinaire.

Selon le requérant, il n'a pas pu faire part de ses observations sur des manquements qu'il considère comme nouveaux. Il formule sa critique comme suit :

- « - La partie adverse prétend que la pièce 13 produite par le requérant à l'occasion de son audition du 3 juin 2025, attestant de l'identification des zones ATEX serait une analyse réalisée sur base d'une méthode non conforme au CBE. Ce grief est nouveau par rapport à ce qui est indiqué dans le rapport disciplinaire, lequel relève l'absence d'identification des zones ATEX.
- La partie adverse reproche au requérant le fait que la gestion documentaire repose exclusivement sur lui, au motif que, durant son absence, les demandes formulées par l'auditeur externe n'auraient pas pu être satisfaites, alors même que certains des documents sollicités semblaient exister. Cet argument constitue un nouveau grief, non repris dans le rapport disciplinaire et concernant lequel le requérant n'a pas pu faire valoir ses observations.

- La partie adverse reproche au requérant la méthodologie de l'analyse des risques, critique pourtant inexistante dans le rapport disciplinaire. Il s'agit d'un nouveau grief à l'égard duquel le requérant n'a pas pu faire valoir ses observations ».

S'agissant de la première critique, elle ne constitue pas un grief nouveau mais une réplique à la réponse du requérant qui dépose une pièce lors de son audition pour se défendre contre le grief de ne pas avoir pu fournir les documents sollicités par l'auditeur externe. En exposant en quoi cette pièce ne répond pas au grief, la partie adverse n'a pas, *prima facie*, formulé un nouveau grief, mais expose les raisons pour lesquelles elle estime que les explications données par le requérant ne sont pas satisfaisantes.

Il en va de même s'agissant de la deuxième critique relative au grief d'avoir une gestion documentaire défaillante. En expliquant que le requérant ne peut se justifier à l'égard de ce grief, révélé par l'auditeur externe qui a mis en exergue une gestion documentaire défaillante du service dont le requérant est responsable, en soutenant que certains documents n'avaient pas pu être fournis en raison de son absence du service, dès lors que, selon elle, une bonne tenue des documents implique que les demandes de l'auditeur puissent être rencontrées même en l'absence du requérant, la partie adverse ne formule pas un moyen nouveau, mais indique les raisons pour lesquelles elle estime que les explications du requérant ne permettent pas, à ses yeux de considérer que le grief n'est pas fondé.

S'agissant de la troisième critique, le grief en cause formulé par le rapport disciplinaire portait sur les « carences et négligence des risques en matière de santé et de sécurité » et plus précisément sur « l'absence d'identification des zones ATEX et de leur organisation », grief pour lequel la décision du 10 juin indique que le requérant l'a contesté « en produisant les analyses de risque des différents sites de l'intercommunale relatives à la réglementation des zones ATEX ». En exposant que les analyses des risques produites par le requérant sont anciennes et ne répondaient pas aux normes, la partie adverse ne formule pas un grief nouveau, mais indique la raison pour laquelle les documents produits par le requérant pour sa défense ne la convainquent pas du caractère non-fondé du grief formulé dans le rapport disciplinaire.

Par ailleurs, les droits de la défense ne requièrent pas que le requérant puisse être entendu une seconde fois, à la suite de la décision du 10 juin qui a été soumise, comme la loi le prévoit, à l'accord du comité de concertation de base, dès lors qu'il n'apparaît ni de cet accord ni de l'acte attaqué que d'autres éléments que ceux qui ont été soumis à la contradiction aient servi de fondement à la sanction infligée.

Le moyen n'est pas sérieux.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant résume ce moyen comme suit :

- « Le troisième moyen est pris de la violation des articles 32*terdecies* et 32*bis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi que des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ;

En ce que l'acte attaqué prend une mesure préjudiciable à l'égard du requérant ;

Alors que, la partie adverse ne pouvait pas prendre de mesure préjudiciable compte tenu de la plainte formelle déposée par le requérant ».

VIII.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 32*bis* de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail', le requérant n'exposant pas en quoi cette disposition aurait été violée par l'acte attaqué.

L'article 32*terdecies* de la même loi dispose, notamment :

- « § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail du travailleur visé au paragraphe 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ce même travailleur pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage.

En outre, pendant la relation de travail, l'employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable vis-à-vis de ce même travailleur et pour les mêmes motifs que ceux visés à l'alinéa 1^{er}, sauf s'il s'agit d'une mesure de prévention prise pour éliminer le danger, prévenir ou limiter les dommages, conformément à l'article 32/2, § 4, et pour autant qu'elle présente un caractère proportionnel et raisonnable.

§ 1^{er}/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er} les travailleurs qui, pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui ne sont pas liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32*ter*, alinéa 2, entreprennent les démarches suivantes :

- 1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

[...]

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage.

[...] ».

Si cette disposition interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail ou de prendre une mesure préjudiciable au travailleur en raison d'une plainte qu'il aurait déposée, elle n'exclut pas qu'une telle mesure puisse être justifiée par d'autres motifs que le dépôt de cette plainte (Cass. (3^e ch.), 20 janvier 2020, S.19.0019.F, ECLI:BE:CASS:2020:ARR.20200120.5 ; C.E., n° 255.313 du 20 décembre 2022, ECLI:BE:RVSCE:2022:ARR.255.313).

En l'espèce, l'acte attaqué est fondé sur le rapport disciplinaire établi à son encontre le 14 mai 2025, ainsi que sur une première décision adoptée le 10 juin 2025. La demande d'intervention psychosociale formelle du requérant date du 30 mai 2025 et a été acceptée le 10 juin 2025. Même si la partie adverse a eu connaissance de cette plainte, le requérant l'ayant brièvement évoquée lors de son audition du 3 juin 2025, cette séquence temporelle, ainsi que le fait que la motivation de l'acte attaqué ne contient aucun motif lié au dépôt ou au contenu de cette plainte, suffisent, *prima facie*, à établir que cet acte n'a pas été adopté en violation de cette disposition légale.

Le moyen n'est pas sérieux.

IX. Quatrième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant résume le moyen comme suit :

« Le quatrième moyen est pris de la violation de l'article 7 de la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, de l'article 5, paragraphe 2 et de l'article 17 de la loi [du] 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention et de l'article 24 du règlement d'ordre intérieur du CCB de l'intercommunale HYGEA ;

En ce que, la partie adverse n'a pas sollicité l'avis du CCB simultanément à la communication au requérant des motifs qui fondent la procédure disciplinaire ;

Que, la partie adverse n'a pas sollicité l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance ;

Que, [A. R.] a été invitée à quitter la séance du CCB du 20 juin 2025 ;

Alors que, lorsqu'elle envisage d'adopter une mesure préjudiciable à l'encontre d'un conseiller en prévention, l'autorité disciplinaire est tenue simultanément de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels elle envisage la mesure et de demander, par lettre recommandée, aux membres du CCB leur accord préalable quant à la mesure ;

Que, le CCB n'a pas donné son accord quant à la démission d'office du requérant et si le CCB désapprouve la mesure envisagée, l'autorité doit demander l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance ;

Que, l'article 24 du règlement d'ordre intérieur du CCB prévoit que les autres conseillers en prévention du service interne assistent aux réunions du comité avec voix consultative chaque fois qu'un point à l'ordre du jour traite d'une matière qui relève de leur compétence ».

IX.2. Appréciation

Une directive qui a été transposée dans l'ordre juridique interne ne peut plus être invoquée directement, de sorte que le moyen pris de sa violation est en principe irrecevable, sauf à démontrer que la transposition est incorrecte en elle-même ou dans une interprétation déterminée.

Il ne ressort pas de la requête que le requérant soutient que la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989 'concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail' n'aurait pas été correctement transposée par la législation belge.

Le moyen est irrecevable en ce qu'il invoque la violation de cette directive.

L'article 5, qui n'est pas divisé en paragraphe, et l'article 17 de la loi du 20 décembre 2002 'portant protection des conseillers en prévention' disposent respectivement :

« Art. 5. L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné » ;

« Art. 17. L'employeur qui envisage de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention ou qui envisage de l'écarter de sa fonction applique les dispositions de l'article 5.

En cas d'accord du comité compétent, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire ou écarter le conseiller en prévention de sa fonction conformément aux règles fixées par le statut.

En cas de désaccord du comité compétent ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, § 2, avant de mettre fin à l'occupation ou avant d'écarter le conseiller en prévention de sa fonction, conformément aux règles fixées par le statut.

L'écartement de la fonction sans qu'il est mis fin à l'occupation statutaire est irrégulier dans les cas visés à l'article 16, alinéa 2, 1° à 4° ».

En l'espèce, la partie adverse a bien simultanément communiqué au requérant et au comité de concertation la décision prise le 10 juin 2025 par son conseil d'administration selon laquelle elle envisageait de démettre d'office le requérant de ses fonctions.

Il ressort du procès-verbal de la réunion du 20 juin 2025 du comité de concertation de base que celui-ci marque son accord à l'unanimité pour que le requérant soit démis de ses fonctions de conseiller en prévention. *Prima facie*, la circonstance que le même procès-verbal de la même réunions indique que « les organisations syndicales et les représentants de l'employeur sollicitent expressément le CA pour envisager une sanction inférieure » ne modifie pas le constat que ce comité marque son accord sur l'écartement du requérant de ses fonctions de conseiller en prévention, de telle sorte que, contrairement à ce que soutient le requérant, la partie adverse ne devait pas appliquer la procédure visée à l'article 7, § 2, de la même loi et demander l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'.

Enfin, s'agissant d'A.R., qui, conformément à l'article 24 du règlement d'ordre intérieur du comité de concertation de base, assiste aux réunions de ce comité avec voix consultative, il ressort du même procès-verbal qu'elle était présente à la réunion, qu'elle a exprimé son opinion relative à ce point de l'ordre du jour. La circonstance qu'elle ait ensuite été invitée à quitter la séance pour le motif que « les décisions touch[ai]ent très précisément le responsable du SIPP et le SIPP lui-même » ne paraît pas, *prima facie*, de nature à vicier la délibération du comité de concertation de base, ni, *a fortiori*, l'acte attaqué.

Le moyen n'est pas sérieux.

X. Cinquième moyen

X.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant résume le moyen comme suit :

« Le cinquième moyen est pris de la violation du délai raisonnable, du principe de sécurité juridique, du devoir de minutie et de l'incompétence de l'auteur de l'acte,

En ce que, la première branche, la procédure disciplinaire a été initiée par la partie adverse plus d'un an et demi après la constatation des faits à l'origine de ladite procédure,

Alors que, l'autorité disciplinaire a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité une fois qu'elle a connaissance des faits susceptibles de donner lieu à une sanction,

Que, le dépassement du délai raisonnable implique l'incompétence *ratione temporis* de l'auteur de l'acte ;

En ce que, la seconde branche, la procédure disciplinaire a été menée de manière précipitée après la réception [du] rapport d'audit externe le 18 avril 2025,

Alors que, le principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que le devoir de minutie obligent l'autorité à se prononcer en toute connaissance de cause ».

X.2. Appréciation

S'agissant de la première branche, en matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l'autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité. Ce principe implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

Pour apprécier le moment où les informations dont elle dispose sont suffisantes pour engager une procédure disciplinaire et établir un rapport disciplinaire à cette fin, c'est-à-dire le moment où elle peut se faire une idée claire de l'existence et de la gravité des faits et de leur imputation au membre du personnel, l'autorité disciplinaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation. À cet égard, le Conseil d'État exerce donc un contrôle marginal et se limite à vérifier si l'autorité disciplinaire est partie de faits exacts, si elle les a appréciés correctement et si elle a pris sa décision dans les limites du raisonnable.

Enfin, lorsque les faits justifiant une procédure disciplinaire s'analysent comme un manquement continu, c'est au moment où l'autorité à qui revient l'initiative de la procédure disciplinaire a pris connaissance des éléments qui lui permettent de se faire en fin de compte une idée claire de l'existence et de la gravité des faits qu'il lui appartient de diligenter sans retard la procédure disciplinaire.

En l'espèce, il apparaît, *prima facie*, de l'acte attaqué que la procédure disciplinaire n'a pas été initiée en raison de l'un ou l'autre fait précis qui aurait à lui seul justifié d'intenter une procédure disciplinaire mais bien sur un ensemble de manquements continus, de négligences du requérant dans l'exercice de ses fonctions dont la partie adverse a pu ne pas percevoir la gravité avant la communication du rapport de l'audit externe effectué sur le service du requérant et qu'elle a commandé. La circonstance que certaines carences à l'égard d'installations auraient été portées à la connaissance plusieurs mois ou plusieurs années avant la communication du rapport d'audit externe ne permet pas de conclure que dès cette prise de connaissance, la partie adverse aurait eu la connaissance d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire à l'égard desquels elle se serait abstenue d'agir dans un délai raisonnable.

La considération de l'acte attaqué que « l'élément fondateur de la procédure disciplinaire est le rapport d'audit externe du mars 2025 porté à la connaissance [de la partie adverse] en avril 2025 », en réponse au moyen de défense du requérant excipant du non-respect du principe du délai raisonnable, n'apparaît pas, *prima facie*, dénuée de fondement, de telle sorte que la partie adverse ne semble pas avoir excédé manifestement son pouvoir d'appréciation en n'initiant une procédure disciplinaire qu'à la suite de la communication de ce rapport.

La première branche n'est pas sérieuse.

Il n'apparaît pas davantage, *prima facie*, que la partie adverse, devant concilier son obligation d'agir rapidement et son devoir de minutie, aurait méconnu ce dernier en se fondant, après avoir entendu le requérant, sur les éléments en sa

possession pour s'estimer suffisamment informée pour prendre sa décision en connaissance de cause.

La deuxième branche du moyen n'est pas non plus sérieuse.

XI. Sixième moyen.

XI.1. Thèses des parties

XI.1.1. La requête

Le requérant résume le moyen comme suit :

« Le sixième moyen est pris de la violation [des] articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de[s] [principes] généraux de bonne administration, de l'obligation de motivation matérielle et de proportionnalité, de l'erreur dans les motifs et de l'erreur manifeste d'appréciation ;

En ce que, première branche, l'acte attaqué ne reprend pas les motifs qui fondent la décision de démission d'office et en particulier, sa motivation n'évoque pas les raisons pour lesquelles la partie adverse n'a pas tenu compte des demandes du CCB et du bureau exécutif d'adopter une sanction inférieure à la démission d'office, n'a pas répondu aux observations formulées par l'un des conseils du requérant par courriel officiel du 18 juin 2025 et n'a pas précisé en quoi les motifs [de la] décision de démission d'office seraient étrangers à ceux ayant donné lieu à la plainte psychosociale formelle ;

Alors que, les dispositions visées au moyen imposent à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent ;

En ce que, deuxième branche, les griefs reprochés au requérant ont été considérés comme établis et fautifs par la partie adverse,

Alors que, la sanction disciplinaire doit reposer sur des motifs objectivement exacts c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents en fait et admissibles en droit et ne soit pas la conséquence d'une erreur manifeste d'appréciation quant à l'existence de transgression disciplinaire ;

En ce que, troisième branche, l'acte attaqué prononce la sanction la plus lourde de la démission d'office à l'égard du requérant,

Alors que les dispositions visées au moyen impliquent que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire, que la proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés et en tenant compte des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis et que cette juste appréciation de la sanction doit être exprimée, de manière pertinente, adéquate et admissible, dans les motifs de la sanction ».

XI.1.2. La note d'observations

Conformément à l'article 7, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 novembre 2024 'déterminant la procédure en référé et modifiant divers arrêtés relatifs à la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', si la réponse aux moyens nécessite des développements, la note d'observations comprend un résumé des arguments de la partie adverse. La note d'observation ne satisfaisant pas en l'espèce à cette exigence, la réponse au moyen est brièvement résumée dans les lignes qui suivent.

Sur la première branche, la partie adverse relève que le comité de concertation de base n'a aucune compétence en matière disciplinaire et que, dès lors, elle n'avait aucune obligation de se prononcer sur la demande gracieuse du comité ou des organisations syndicales. Selon elle, si elle avait une telle obligation, alors la critique du requérant est prématurée, n'ayant pas été mise en demeure de répondre à la demande. Elle soutient pareillement qu'elle n'avait pas d'obligation de répondre à la correspondance du conseil du requérant du 18 juin 2025.

Sur la deuxième branche, elle conteste que les griefs ne soient pas établis par l'acte attaqué.

Sur la troisième branche, elle soutient que le moyen est irrecevable, car l'acte attaqué ne prononce aucune sanction, celle-ci ayant fait l'objet de la décision du 10 juin 2025 que le requérant n'a pas contesté. Subsidiairement, elle considère que les critiques du requérant sont vagues, car il ne précise pas quelles circonstances n'ont pas été prises en compte. Enfin, selon elle, la décision du 10 juin 2025 expose suffisamment la gravité des manquements et leur caractère inacceptable au regard de la nature spécifique des missions exercées par le conseiller en prévention.

XI.2. Appréciation

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée

de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs, n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Par ailleurs, l'omission du fondement juridique n'est pas susceptible d'entraîner l'annulation de l'acte attaqué lorsque ce fondement peut être déterminé aisément et avec certitude ou lorsqu'il résulte des circonstances de l'affaire que l'administré en avait connaissance. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées. Une motivation spéciale s'impose néanmoins à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de l'avis de l'instance de recours. Le fait pour l'autorité de se fonder sur une motivation similaire à celle figurant dans la proposition de sanction ayant fait l'objet d'un recours afin de se distancier de l'avis rendu par la chambre de recours ne peut être considéré comme satisfaisant à l'exigence de motivation spéciale. Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

En l'espèce, sur la question de savoir si une peine inférieure à celle de la démission d'office était envisageable, l'acte attaqué repose sur une prémisse erronée, en considérant que dès lors que le comité de concertation de base avait donné son accord à l'égard de la mesure de démission envisagée, il devait se borner à prendre acte de cet accord et constater que « la décision du 10 juin 2025 envisageant la démission d'office [devenait] pleinement exécutoire ». Comme il a déjà été exposé à l'occasion de la recevabilité du recours, l'accord du comité de concertation de base permet à l'employeur de mettre fin aux fonctions du conseiller en prévention, mais une fois cet accord obtenu, cela reste une faculté, l'employeur pouvant encore décider de ne pas prononcer la sanction envisagée.

Il est vrai que le comité de concertation de base ne constitue pas une instance de recours appelée à se prononcer sur le choix d'une sanction disciplinaire,

mais uniquement à donner ou non son accord sur la fin de l'occupation statutaire ou l'écartement de ses fonctions du conseiller en prévention. En ce qu'il reproche à l'acte attaqué de ne pas avoir exposé les raisons pour lesquelles il n'a pas été répondu aux considérations émises par des membres de ce comité de concertation, la première branche n'est pas sérieuse.

Toutefois, en ce qui concerne la possibilité d'envisager une sanction inférieure, telle que suggérée par certains membres de ce comité, la partie adverse ne pouvait se borner à constater à cet égard que sa décision était déjà prise. Il n'apparaît en effet pas que dans les motifs [de] la décision du 10 juin 2025, les raisons pour lesquelles une autre sanction que la démission d'office n'était pas envisageable soient davantage exposées. Après avoir énuméré les griefs imputés au requérant et, en conclusion, constaté « ce qui apparaît être l'échec de la gestion de la prévention au sein de l'intercommunale et de la mission du conseiller en prévention », ladite décision justifie le choix de la sanction comme suit :

« Les manquements constatés sont à l'estime du Conseil d'administration graves ; la confiance qui doit nécessairement exister entre l'intercommunale et son agent *a fortiori* au regard de la nature des missions exercées par le conseiller en prévention mais également du grade hiérarchique qui est le sien et de l'ancienneté qui est la sienne et qui commandent une rigueur et une exemplarité dans l'exercice des fonctions, est rompue. [Le requérant] lors de son audition du 3 juin a aussi exprimé dans son chef une rupture de confiance.

Dans ces circonstances, sur le vu de l'ensemble des manquements évoqués ci-avant, le conseil d'administration envisage de mettre un terme à l'occupation statutaire et de prononcer la démission d'office [du requérant] ».

Ni l'acte attaqué, ni la décision du 10 juin 2015 à laquelle il se réfère, n'exposent donc les motifs pour lesquels le choix d'une autre sanction que la démission d'office n'était pas envisageable.

Ce constat suffit à établir le sérieux du moyen dans sa troisième branche en tant qu'il est pris de la violation de l'obligation de motivation formelle.

S'agissant de la deuxième branche du moyen, elle porte sur la matérialité des griefs et leur imputabilité au requérant et contient une argumentation d'une trentaine de pages dont l'examen ne se prête pas à un traitement accéléré, en l'absence d'identification d'un ou plusieurs motifs de l'acte attaqué dont le caractère erroné serait manifeste.

XII. Urgence

XII.1. Thèses des parties

XII.1.1. La requête

En premier lieu, le requérant soutient qu'il est peu contestable qu'une sanction disciplinaire de démission d'office présente, en tant que telle, un degré de gravité certain étant donné qu'elle constitue la sanction ultime qui peut être prononcée à l'encontre d'un membre du personnel et qu'elle a pour conséquence de mettre fin à ses fonctions. Il indique qu'en l'espèce, l'acte attaqué a pour effet de mettre fin immédiatement à ses fonctions de conseiller en prévention et de responsable du département QSE, après trente années d'exercice. Il considère qu'une telle rupture de collaboration est grave.

En deuxième lieu, il fait valoir que la démission d'office qui met fin à la relation de travail entraîne immédiatement la perte des revenus liés à ses fonctions qui lui assuraient et à sa famille une qualité de vie confortable. Il indique qu'il percevait une rémunération mensuelle brute de 9.928,31 euros et qu'il bénéficiait également d'autres avantages en nature portant la perte de revenus à la somme de 11.497,50 euros bruts par mois. Il en conclut que l'acte attaqué lui cause et à sa famille un préjudice financier important.

Il expose aussi qu'il vit avec son épouse et ses deux enfants, que son épouse est en incapacité longue durée et qu'elle perçoit une indemnité d'environ 1.870 euros par mois, et qu'un de ses enfants qui est aux études universitaires est toujours à sa charge. Il ajoute encore avoir contracté avec son épouse un prêt de 387.476,05 euros qui s'étend sur plusieurs années et qui hypothèque leur domicile. Il indique également que ses charges mensuelles s'élèvent à la somme totale de 4.493,38 euros pour un revenu mensuel du ménage s'élevant désormais à la somme de 1.870 euros nets. En se référant à la jurisprudence du Conseil d'État, il considère qu'en amputant ses revenus mensuels de leur part la plus significative, l'acte attaqué cause un préjudice financier qui ne peut perdurer le temps qu'il soit statué sur la procédure en annulation, soit un an et demi.

En troisième lieu, il allègue que l'acte attaqué lui cause également un dommage moral grave. Il rappelle que, sur la base de la jurisprudence du Conseil d'État, si le dommage moral peut en principe être adéquatement réparé par un arrêt d'annulation, l'atteinte à la réputation peut justifier la suspension d'un acte administratif lorsque cette atteinte présente un certain degré de gravité et lorsqu'elle

découle directement de l'acte attaqué ou de ses motifs infamants et que ceux-ci ont reçu une certaine publicité.

Il considère que le caractère particulièrement infamant de l'acte attaqué découle notamment du contexte dans lequel il a été adopté.

Enfin il soutient qu'un préjudice par répercussion peut être invoqué si, comme en l'espèce, il a au préalable subi un préjudice propre et personnel. Il estime que l'acte attaqué, touchant à sa fonction de conseiller en prévention responsable du SIPP, cause un dommage à l'ensemble des travailleurs de la partie adverse. Il expose qu'en effet, le conseiller en prévention joue un rôle essentiel en matière de bien-être des travailleurs et qu'en raison de la nature même de sa fonction, une atteinte à sa mission implique un inconvénient d'une gravité particulière pour les tiers.

XII.1.2. La note d'observations

Outre qu'elle conteste l'urgence en se fondant sur son exception d'irrecevabilité du recours, la partie adverse soutient que le requérant ne démontre pas concrètement la réalité de son préjudice matériel. Elle expose que ce dernier produit uniquement sa fiche de rémunération pour l'année 2024 mais qu'il ne produit aucun document qui atteste des revenus effectifs et actuels de son épouse. Elle indique aussi qu'il ne dépose pas le ou les avertissements extraits de rôle du ménage permettant de déterminer la situation financière réelle dudit ménage et d'appréhender la réalité des revenus et autres avoirs. Elle ajoute que, dans le même ordre d'idées, le requérant évoque des charges du ménage mensuelles à concurrence d'un montant de 4.493,39 euros, montant que, selon elle, il n'établit cependant pas en ne déposant aucun document, excepté le remboursement d'un emprunt hypothécaire concernant en réalité sa résidence secondaire à l'étranger et donnée en location au prix moyen de 327 euros par jour.

Elle en conclut qu'au regard des documents produits par le requérant, il n'est pas possible de déterminer la réalité desdites charges et leur montant et qu'en outre l'emprunt hypothécaire invoqué n'a pas de réelle incidence sur sa situation financière concernant un bien mis en location. Elle ajoute que le requérant prétend qu'il ne dispose plus d'aucun revenu et que, dès lors, il a volontairement décidé de ne pas solliciter les revenus de remplacement auxquels il a pourtant droit. Elle expose que l'ensemble des documents sociaux lui ont été délivrés et qu'elle a régularisé les cotisations sociales dues pour ouvrir le droit aux allocations de chômage. Elle expose qu'il ne démontre pas qu'il ne pourrait attendre l'issue de la procédure en annulation en raison de la gravité de sa situation, outre la circonstance qu'il s'est abstenu de limiter son préjudice en introduisant une demande de revenus de remplacement et le

fait qu'il a pratiquement attendu l'échéance du délai de soixante jours pour introduire son recours.

S'agissant du préjudice moral, elle affirme que le requérant ne soutient pas que l'acte attaqué serait à l'origine d'une atteinte à sa réputation, ni qu'il contiendrait des motifs infamants à son égard, ni le caractère irrémédiable de son préjudice.

Enfin s'agissant du préjudice par répercussion invoqué par le requérant, elle fait valoir qu'il ressort de la jurisprudence qu'un tel préjudice n'est pas pris en considération.

XII.2. Appréciation

L'urgence au sens de l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, 1^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, ne peut résulter de la seule circonstance qu'une décision au fond interviendrait dans un avenir plus ou moins lointain. Elle ne peut être reconnue que si la partie requérante démontre que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une immédiateté et d'une gravité suffisantes pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue d'une procédure en annulation. Conformément à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5^o, de l'arrêté royal du 19 novembre 2024 'déterminant la procédure en référé et modifiant divers arrêtés relatifs à la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', il appartient à la partie requérante d'établir *ab initio* et *in concreto*, dans sa requête, pièces à l'appui le cas échéant, les circonstances qui justifient concrètement l'urgence, le Conseil d'État ne pouvant avoir égard à des éléments produits après le dépôt de la demande de suspension. Cette démonstration de l'urgence ne peut se limiter à un exposé théorique, se cantonner à la seule évocation de précédents ou encore tenir en des considérations générales, mais doit permettre d'apprécier les risques concrets que l'exécution immédiate de la décision attaquée pourrait entraîner pour le requérant.

En principe, et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de rémunération d'un agent en raison de la démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile, situation qui permet de justifier l'urgence requise pour pouvoir demander, en référé ordinaire, la suspension de cette mesure de démission d'office. Il n'est pas requis du requérant qu'il fasse la démonstration que cette mesure le met dans une situation d'indigence, ni même qu'il ne bénéficie pas d'allocations de chômage, pour justifier de l'urgence à agir dans le cadre du recours en référé ordinaire. Ce n'est que dans l'hypothèse où il est démontré

que le ménage de l'agent démissionné d'office bénéficie par ailleurs de ressources qui lui permettent de faire face aux dépenses ordinaires de son standard de vie que la condition de l'urgence peut être considérée comme n'étant pas satisfaite pour ce motif.

Il n'appartient donc pas à la partie requérante, en suspension ordinaire, de démontrer que les dépenses normales de son standard de vie ne pourraient pas être rencontrées compte tenu des revenus financiers du ménage mais il revient, le cas échéant, à la partie adverse d'apporter des éléments tendant à établir que la perte totale de la rémunération de la partie requérante ne porte pas atteinte à son standard de vie et n'est pas de nature à la placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile. La seule perception d'allocations de chômage ne constitue pas un tel élément lorsque la rémunération perdue est substantiellement plus élevée que le montant de ces allocations.

En l'espèce, il n'est pas contestable que l'acte attaqué emporte la perte totale des revenus du requérant qui résultaient des fonctions pour lesquelles il a été démis d'office (environ 10.000 bruts mensuels). Il expose que son épouse dispose de revenus de remplacement qui correspondent, pour l'année 2024, à un montant annuel de 22.437,41 euros, soit un montant d'environ 1.879,78 euros par mois, ce qui ne peut à l'évidence suffire à couvrir les dépenses ordinaires du standard de vie du ménage. Si la partie adverse critique le fait que cela ne permettrait pas d'établir les revenus actuels du ménage du requérant, elle reste toutefois en défaut de démontrer que ledit ménage disposerait actuellement d'autres revenus, à l'exception du fait qu'il est propriétaire d'une seconde résidence à l'étranger susceptible d'être louée pour un montant moyen de 327 euros par nuit. Le requérant produit deux attestations de paiement de contrats de crédit datées du 16 février 2025 selon lesquelles, avec son épouse, il a souscrit en date du 17 juillet 2020 deux crédits pour un logement et ce, pour un montant total de 387.476,05 euros. Il en ressort que les charges d'amortissement et d'intérêts de ces crédits représentent, pour l'année 2024, un montant total de 28.228,08 euros, soit un montant de 2.352,34 euros par mois. Compte tenu de cette charge, il n'est pas établi que même en prenant en considération les revenus locatifs pouvant être perçus d'une seconde résidence, la perte de revenus du requérant, qui constituaient de loin la source principale des revenus de ménage, ne va pas placer à court terme le ménage dans une situation pécuniaire qui ne lui permettra plus de faire face aux dépenses ordinaires de leur standard de vie.

L'urgence est établie, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres éléments invoqués par le requérant.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, sont réunies.

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

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision du conseil d'administration d'HYGEA infligeant la sanction disciplinaire de la démission d'office à A. U. est ordonnée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 28 octobre 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Luc Detroux,
Florence Van Hove,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux