

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 235.871 du 27 septembre 2016

A. 214.903/VIII-9600

En cause : **la société coopérative à responsabilité limitée Intercommunale d'Étude et de Gestion (IEG),**
ayant élu domicile chez
M^e Benoît VERZELE, avocat,
drève Gustave Fache 3/4
7700 Mouscron,

contre :

la Région wallonne,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Sébastien DEPRÉ, avocat,
place Flagey 7
1050 Bruxelles.

Partie intervenante :

D

ayant élu domicile chez
M^e Geoffroy GENERET, avocat,
rue Capitaine Crespel 2-4
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 30 janvier 2015 par la société coopérative à responsabilité limitée Intercommunale d'Étude et de Gestion qui demande l'annulation de "l'arrêté du 02 décembre 2014 de Monsieur le Ministre Régional Wallon des Pouvoirs locaux, de la Ville, du Logement et de l'Énergie arrêtant que :

« La décision de l'IEG prise en date du 20 mai 2014 par Monsieur B , Directeur général, et Monsieur F , Président, relative au licenciement de Monsieur D , maître-nageur est annulée.

Et arrêtant que :

La décision du 26 juin 2014 du Conseil d'administration de l'IEG, décidant de ratifier la décision de licencier sur le champ Monsieur D , en date du 20 mai est annulée»";

Vu la requête introduite le 6 mars 2015 par laquelle D^U
demande à être reçu en qualité de partie intervenante;

Vu l'ordonnance du 19 mars 2015 accueillant provisoirement cette
intervention;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Benoit CUVELIER, premier auditeur chef de section au
Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 13 juin 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du
23 septembre 2016;

Entendu, en son rapport, Jacques VANHAEVERBEEK, président de
chambre;

Entendu, en leurs observations, M^c Benoît VERZELE, avocat,
comparaissant pour la partie requérante, M^{es} Sébastien DEPRÉ et Maxime CHOMÉ,
avocats, comparaissant pour la partie adverse, et M^c Pierre VANDUEREN, loco
M^c Geoffroy GENERET, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

Entendu, en son avis conforme, Benoit CUVELIER, premier auditeur
chef de section;

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

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

1. L'intervenant a été engagé le 1^{er} avril 1990 par la ville de Mouscron
en qualité de maître de natation.
2. Le 1^{er} novembre 2001, il devient maître-nageur contractuel auprès de
la requérante à la piscine "les Dauphins".

3. Par un envoi recommandé du 16 mai 2014, M. B directeur général de la requérante, convoque l'intervenant à une audition prévue le 20 mai 2014, sans en préciser le motif. L'avis de passage a été déposé à son domicile le 20 mai 2014, et indique que l'intervenant était absent.

4. L'intervenant ne s'est pas présenté à l'audition du 20 mai 2014.

5. Par un envoi recommandé du même jour, et signé par M. B et par M. F, président du conseil d'administration, l'intervenant est licencié "pour motif de rupture de confiance et comportement inadéquat du travailleur" moyennant une indemnité compensatoire de préavis, "équivalente à 112 jours et 4 semaines de rémunérations". La décision précise également que l'intervenant est dispensé de prêter son préavis.

6. Le 26 juin 2014, le conseil d'administration de la requérante ratifie la décision du 20 mai 2014 de "licencier sur le champ" (sic) l'intervenant.

7. Par un courrier du 18 septembre 2014, l'intervenant introduit, par le biais de son organisation syndicale, un recours gracieux à l'encontre de son licenciement auprès de l'autorité de tutelle. Dans ce courrier, il est fait part de plusieurs motifs d'irrégularité du licenciement. Plus précisément, l'auteur de la réclamation invoque le délai trop court de convocation, l'absence d'audition préalable et un problème de compétence de l'auteur de l'acte.

8. Le 30 octobre 2014, dans le cadre de l'instruction du recours gracieux, la requérante communique le dossier administratif à la partie adverse.

9. Par un arrêté du 2 décembre 2014, la partie adverse décide d'annuler, d'une part, la décision du 20 mai 2014 par laquelle l'intervenant est licencié et, d'autre part, la décision du conseil d'administration de la requérante du 26 juin 2014 qui ratifie ce licenciement.

Cet arrêté est motivé de la manière suivante :

" (...)

Considérant que les faits peuvent être résumés comme suit :

Monsieur I est un maître-nageur contractuel au sein de l'intercommunale I.E.G (piscine «Les Dauphins»). Il a été engagé à la Ville de Mouscron le 1^{er} avril 1990 en qualité de maître de nage. Le 1^{er} novembre 2001, il entre en service à l'IEG, date à laquelle le personnel de la piscine est transféré de la Ville de Mouscron à l'IEG. Le 20 mai 2014, Monsieur D est licencié;

Considérant le premier grief du réclamant relatif à l'incompétence de l'auteur de l'acte;

Considérant que les statuts de l'intercommunale IEG précisent que (articles 20 et 22) : «Le Conseil d'administration a les pouvoirs les plus étendus pour l'administration et la gestion de la société. Tout ce qui n'est pas expressément réservé à l'Assemblée Générale par la loi ou par les statuts est de sa compétence. (...)

Article 22 : 1. Le Conseil d'administration engage les membres du personnel sur base d'un profil de fonction et d'un appel à candidatures déterminés par lui. (...));

Considérant que selon l'article L1523-18, § 1^{er}, alinéa 1, du CDLD : «Le conseil d'administration peut déléguer, sous sa responsabilité, une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs organes restreints de gestion notamment pour gérer un secteur d'activité particulier de l'intercommunale»;

Considérant qu'il résulte de la jurisprudence du Conseil d'État (arrêt n° 179.869 du 19 février 2008) que les délégations de pouvoir sont de stricte interprétation; qu'en effet, la méconnaissance de la délégation de pouvoir amène une autorité administrative à se soustraire à une part des fonctions qui lui sont attribuées et constitue ainsi une exception aux règles répartitrices des compétences, lesquelles sont d'ordre public; qu'il s'ensuit qu'une telle délégation ne peut être implicite;

Considérant en l'espèce que la décision relative au licenciement de Monsieur D est libellée comme suit : « (...) Par conséquent, la direction de l'IEG ici représentée par Messieurs F - Président du conseil d'administration et B - Directeur général a décidé de licencier définitivement Monsieur (D) » [sic]; que ce document intitulé « Motivation du licenciement de Monsieur Johan D - Maître-nageur sauveteur à la Piscine «Les Dauphins» à 7700 Mouscron» a été signé par Messieurs F et B et était accompagné d'un courrier de notification adressé à Monsieur D et signé par ces mêmes personnes;

Considérant que selon l'IEG, le Conseil d'Administration a délégué au Comité de gestion la gestion journalière de l'intercommunale, en ce compris les conventions et contrats, et que la rupture d'un contrat de travail est un acte engageant l'intercommunale en matière de contrat;

Considérant qu'une telle délégation ne vise nullement de manière explicite la délégation de pouvoir de licencier les membres de l'intercommunale;

Considérant par conséquent que le Président et le Directeur général de l'IEG n'étaient pas compétents pour prendre la décision litigieuse;

Considérant que la décision litigieuse est illégale; Considérant que la décision prise le 26 juin 2014 par le Conseil d'Administration qui ratifie la décision litigieuse soit [sic] par conséquent également être considérée comme illégale;

Considérant par ailleurs que Monsieur I a été licencié en raison de son comportement;

Considérant, en effet, que l'acte litigieux est notamment motivé de la manière suivante :

« Considérant que son attitude au travail n'a pas vraiment changé depuis août 2013, ses absences répétées désorganisant la gestion du personnel des maîtres-nageurs et de la sécurité des baigneurs.

Vu que durant son dernier arrêt de travail pour le compte de la piscine «Les Dauphins», Monsieur D professe pour son compte privé des cours de natation au magasin de plongée sous-marine «Diving World» notamment le mercredi 14 mai 2014.

Vu qu'il en résulte une totale perte de confiance de la Direction de la piscine «Les Dauphins» envers Monsieur D »;

Considérant qu'il est de jurisprudence constante du Conseil d'État que le principe «Audi Alteram Partem», application générale du respect des droits de la défense, s'impose à toute autorité administrative lorsqu'elle envisage de prendre une mesure aussi grave que le licenciement en raison des agissements d'un agent;

Considérant que le principe «Audi Alteram Partem» exige qu'une autorité qui envisage d'adopter une mesure grave en raison du comportement d'un de ses agents, est tenue de l'en avertir, au moyen d'une convocation suffisamment explicite au sujet de la mesure et de ses motifs, ainsi que de lui permettre de faire valoir son point de vue utilement, qu'ainsi, il appartient à l'autorité, préalablement à l'audition, de l'informer de la mesure qu'elle envisage de prendre (voir par exemple les arrêts du Conseil d'État suivants : n° 222.198 du 23 janvier 2013; n° 219.486 du 24 mai 2012; n° 101.742 du 11 décembre 2001);

Considérant, en outre, que le respect du principe «Audi Alteram Partem» implique que l'agent ait accès au dossier rassemblant toutes les pièces sur lesquelles l'autorité administrative entend se fonder;

Considérant que tel ne fut pas le cas en l'espèce;

Considérant, en effet, que le réclamant n'ayant pas été entendu préalablement à son licenciement, le principe général du respect des droits de la défense a été violé;

Considérant que, certes, il y a lieu de relever que Monsieur D a été convoqué, le 16 mai 2014, pour être auditionné par le Directeur général, le 20 mai 2014, mais force est de constater que cette convocation est dépourvue de toute mention relative au motif de l'audition;

Considérant qu'en n'ayant pas informé Monsieur D, préalablement à l'adoption de la décision litigieuse, de la mesure grave que l'autorité envisageait d'adopter à son encontre, l'intercommunale IEG a méconnu les exigences du principe «Audi Alteram Partem»;

Considérant que la circonstance que Monsieur D ne s'est pas présenté à cette audition, fût-ce pour solliciter une remise à une date ultérieure ou interroger le Directeur général sur les motifs pour lesquels il était entendu, est sans pertinence dès lors que le réclamant n'était pas informé de la mesure que l'autorité envisageait de prendre et qu'il ne pouvait donc pas exprimer utilement son point de vue;

Considérant que la ratification intervenue par le Conseil d'administration de l'IEG en date du 26 juin 2014 a pour conséquence de vicier également cette décision; qu'en effet, cette délibération contrevient également au principe «Audi Alteram Partem» en ce que le réclamant n'a pas été entendu préalablement à son licenciement motivé en raison de son comportement;

Considérant par conséquent que la décision précitée du 20 mai 2014 viole les principes généraux de droit précités;

ARRÊTE :

Article 1^{er} : La décision de l'IEG prise en date du 20 mai 2014 par Monsieur B, Directeur général, et Monsieur F, Président, relative au licenciement de Monsieur D, Maître-nageur est annulée.

Art. 2 : La décision du 26 juin 2014 du Conseil d'administration de l'IEG décidant de ratifier la décision de licenciement sur le champ [sic] Monsieur D , en date du 20 mai 2014 est annulée (...)"

Il s'agit de l'acte attaqué, lequel a été notifié au président de la requérante et à l'intervenant par un courrier du 3 décembre 2014;

Considérant que la demande d'intervention introduite le 6 mars 2015 par D a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 19 mars 2015; qu'il y a lieu de l'accueillir définitivement;

Considérant que la requérante prend un premier moyen de la violation de l'article 378 du Code des sociétés, de l'article L1523-18 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD), de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir; qu'elle fait valoir que c'est à tort que la partie adverse a considéré que son président et son directeur général n'étaient pas compétents pour adopter la décision de licenciement de l'intervenant; qu'elle soutient que, comme en atteste le procès-verbal de la séance du 27 juin 2013 du conseil d'administration et conformément au CDLD, le directeur général, en tant que personne occupant la position hiérarchique la plus élevée au sein de l'intercommunale, disposait d'une délégation régulière portant sur la gestion journalière de l'intercommunale; qu'elle estime que le licenciement d'un membre du personnel contractuel relève bien de la gestion journalière; qu'elle ajoute que le directeur général "est la personne la mieux placée pour apprécier les décisions à prendre en matière de personnel d'exécution" et évoque un risque de "paralyse de l'institution" s'il était exigé que "toute décision d'engagement et de licenciement du personnel d'exécution soit prise par un organe restreint de gestion"; qu'elle explique, par ailleurs, que selon le régime de délégation en vigueur en son sein, les documents sont signés conjointement par le président de l'intercommunale et son directeur général;

Considérant que la partie adverse rappelle, dans son mémoire en réponse, que l'acte attaqué repose sur deux motifs, fondés respectivement sur l'incompétence de l'auteur de l'acte et sur la méconnaissance du principe audi alteram partem; qu'elle estime que ces deux motifs sont indépendants l'un de l'autre, chacun se suffisant à lui-même pour justifier, seul, l'annulation de la décision de licenciement de l'intervenant; qu'elle en conclut que même si le Conseil d'État devait juger l'un des moyens fondé, l'acte reposerait encore sur l'autre motif, qui suffirait par lui-même à justifier l'acte attaqué; qu'en ce qui concerne le premier motif, elle reconnaît que l'article L1523-18, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du CDLD autorise les délégations du conseil d'administration au comité de gestion; qu'elle soutient néanmoins que la

délégation du 27 juin 2013 ne permettait pas au comité de gestion de la requérante de licencier les membres du personnel contractuel; qu'elle en déduit que le comité de gestion ne pouvait lui-même déléguer cette compétence au directeur général agissant seul ou conjointement avec un autre membre, en l'espèce le président du conseil d'administration; qu'elle fait valoir qu'une délégation relative à la gestion journalière de l'intercommunale, en ce compris la mention de pouvoir passer les conventions et les contrats et l'organisation du travail, n'emporte pas délégation du pouvoir de licencier du personnel contractuel; qu'elle estime qu'une délégation de pouvoir est de stricte interprétation et ne peut être implicite; qu'elle en déduit que, par sa formulation "trop générale", qui permet selon elle d'englober "tous les actes engageant l'intercommunale", le comité de gestion de secteur de la requérante n'a pas expressément reçu la délégation de licencier du personnel contractuel et qu'en toute hypothèse, cette délégation, à défaut d'énumérer précisément les pouvoirs délégués, ne respecte pas l'exigence de précision; qu'elle considère, de surcroît, que cette formulation "large", qui permet au directeur général "de passer et signer conjointement tous les actes engageant l'intercommunale", excède manifestement la faculté qu'a le conseil d'administration en vertu de l'article L1523-18, § 1^{er}, du CDLD, de déléguer "une partie" de ses pouvoirs uniquement; qu'elle ajoute que la requérante devait d'ailleurs être consciente de l'irrégularité de la délégation dès lors qu'elle avait pris la précaution de faire ratifier la décision de licenciement par son conseil d'administration - une ratification qui serait "bien entendu inutile si l'auteur du licenciement était effectivement compétent pour adopter une telle décision"; qu'elle estime enfin ne pas pouvoir déterminer avec précision l'organe ayant effectivement pris la décision de licenciement de l'intervenant et invite la requérante à s'en expliquer;

qu'elle fait valoir, dans son dernier mémoire, que les conditions mises par le Conseil d'État, dans son arrêt n° 201.142 du 22 février 2010, à savoir qu'une démission d'office peut être décidée par un organe restreint de gestion bénéficiant d'une délégation des actes de gestion courante à la condition que l'intéressé n'exerce pas une fonction dirigeante et que le statut lui offre la possibilité de voir son cas traité en dernier ressort par le conseil d'administration, ne sont pas réunies en l'espèce; qu'elle relève, en outre, que la décision de licenciement, comme le confirme le mémoire en réplique, n'a pas été prise par le comité de gestion mais par B et F, alors que c'est au comité de gestion que le conseil d'administration a délégué sa compétence et non à B, seul ou avec F; qu'elle en déduit que le comité de gestion a subdélégué à E la compétence qui lui avait été déléguée par le conseil d'administration; qu'elle soutient que cette subdélégation n'a pas pu accorder à B un pouvoir de prendre lui-même, seul ou avec un autre, une décision de licenciement, dans le cadre de la délégation de la gestion journalière et que le

conseil d'administration a seulement délégué aux personnes qui auront reçu du comité de gestion une délégation spéciale de signature, "les pouvoirs de passer et signer tous les actes, documents ou contrats"; qu'elle estime qu'il ne s'agit dès lors pas d'une délégation du pouvoir de prendre seul certaines décisions, mais qu'il s'agit, tout au plus, du pouvoir de signer certains actes; qu'elle en déduit que B) n'était pas compétent, ni seul, ni avec F) pour décider le licenciement de l'intervenant et que la décision aurait, à tout le moins, dû être prise par le comité de gestion et signée par B); qu'elle considère enfin qu'il s'agit d'une question d'ordre public, puisqu'elle a trait à l'incompétence de l'auteur de l'acte et qu'il appartient au Conseil d'État de constater d'office que B), seul ou avec F), n'était pas compétent pour licencier l'intervenant;

Considérant que l'intercommunale requérante est une personne morale de droit public ayant emprunté la forme d'une SCRL à laquelle s'applique, en principe, le Code des sociétés; qu'en vertu de l'article 522, § 1^{er}, de ce Code, le conseil d'administration a les pouvoirs les plus étendus pour accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social, à l'exception de ceux que la loi ou les statuts réservent à l'assemblée générale; que le conseil d'administration dispose dès lors des compétences résiduelles à celles de l'assemblée générale, qui sont énumérées à l'article L1523-14 du CDLD; qu'en matière de gestion du personnel, c'est donc le conseil d'administration qui est l'organe compétent au sein d'une intercommunale; que l'article 22 des statuts de la requérante indique ainsi que "le Conseil d'administration engage les membres du personnel"; qu'en vertu de ce qui précède, ainsi que du principe du parallélisme des compétences, le licenciement d'un agent contractuel relève dès lors, en principe, de la compétence du conseil d'administration; que le CDLD prévoit cependant que le conseil d'administration peut déléguer certains de ses pouvoirs, soit à des organes restreints de gestion, soit à des personnes physiques en particulier; que l'article L1523-18, du CDLD, tel qu'applicable au jour de l'adoption de l'acte attaqué, dispose ainsi ce qui suit:

" § 1^{er}. Le conseil d'administration peut déléguer, sous sa responsabilité, une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs organes restreints de gestion notamment pour gérer un secteur d'activité particulier de l'intercommunale.

Les décisions sur la stratégie financière et sur les règles générales en matière de personnel ne peuvent faire l'objet d'une délégation par le conseil d'administration.

(...)

§ 3. Le conseil d'administration peut déléguer, sous sa responsabilité, la gestion journalière de l'intercommunale à son président ou à la personne qui occupe la position hiérarchique la plus élevée au sein de l'intercommunale.";

que dans la décision attaquée, la partie adverse a estimé que F) président du conseil d'administration, et B), directeur général de

l'intercommunale, n'étaient pas compétents pour prendre la décision du 20 mai 2014 relative au licenciement de l'intervenant sur la base du paragraphe 1^{er} de cette disposition, qui autorise la délégation, par le conseil d'administration, d'une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs organes restreints de gestion; qu'elle estime en effet qu'ils auraient dû disposer d'une délégation visant de manière explicite le licenciement des employés pour ce faire; qu'il ressort toutefois du dossier administratif que le conseil d'administration de la requérante a, lors de sa séance du 27 juin 2013, accordé la gestion journalière de la société au comité de gestion de secteur pour la partie de l'objet social qui le concerne; que contrairement à ce qu'affirme la partie adverse dans son mémoire en réponse, cette délégation permettait bien au comité de gestion de décider du licenciement d'un employé; que le principe selon lequel toute délégation doit être précise et est de stricte interprétation n'empêche en effet pas l'utilisation, dans la désignation des compétences déléguées, de catégories générales, qui s'appliqueront ensuite à certaines situations factuelles; que lors de sa séance du 27 juin 2013, le conseil d'administration a d'ailleurs veillé à énumérer ce qu'il entendait par "gestion journalière", à savoir notamment "les conventions et les contrats" et "l'organisation du travail"; que c'est également à tort que la partie adverse a estimé qu'une telle délégation était "trop large" et n'était pas compatible avec le paragraphe 1^{er} de la disposition précitée selon lequel seule "une partie" des pouvoirs du conseil d'administration pouvait être déléguée; que les pouvoirs délégués en l'espèce étaient en effet circonscrits, d'une part, aux tâches relatives à "la gestion journalière" dans les matières relevant du comité de gestion du secteur concerné et, d'autre part, aux domaines explicitement énumérés aux points A) à J); qu'il est donc inexact d'affirmer qu'il s'agissait ici d'un abandon total des pouvoirs du conseil d'administration au profit du comité de gestion de secteur; que l'article 24 des statuts de la requérante indique d'ailleurs que le comité de gestion est bien compétent pour poser "tous les actes qui sont utiles et nécessaires à la gestion de ses activités en vue de réaliser la part de l'objet social (...) qui le concerne, dont notamment : le contrôle de la gestion journalière", mais réserve la matière des "décisions sur la stratégie financière et sur les règles générales en matière de personnel" au conseil d'administration et en interdit la délégation; qu'en outre, l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} de l'article L1523-18, du CDLD prévoit que seules les "règles générales en matière de personnel" ne peuvent faire l'objet d'une délégation par le conseil d'administration, comme par exemple la modification du statut administratif ou pécuniaire des agents, de sorte que les décisions ponctuelles concernant un agent, telles qu'un licenciement, pouvaient faire l'objet d'une délégation; qu'il s'ensuit que la délégation accordée au comité de gestion de secteur, telle que décidée lors de la réunion du conseil d'administration du 27 juin 2013, portait donc bien sur "une partie des pouvoirs" du conseil d'administration, conformément au paragraphe 1^{er} de l'article précité; qu'enfin, la partie adverse ne peut non plus être suivie lorsqu'elle

affirme que le licenciement d'un agent contractuel ne pouvait pas être considéré comme un acte relevant de la "gestion journalière" de l'intercommunale; que la notion de "gestion journalière" n'a pas été définie à l'occasion de l'élaboration de l'article L1523-18, du CDLD; qu'elle n'est pas non plus explicitée dans les statuts de la requérante ou dans son règlement de travail; que lors de sa séance du 27 juin 2013, le conseil d'administration a, certes, procédé à une description détaillée des actes qu'il estimait relever de la gestion journalière; que l'ampleur de la gestion journalière découlant de la loi, pareille description ne peut toutefois constituer qu'une indication, et ne saurait lier le juge d'une quelconque façon; qu'à défaut de précision légale, il y a lieu d'entendre par "actes de gestion journalière" ceux qui "sont commandés par les besoins de la vie quotidienne de la société et ceux qui, tant en raison de leur peu d'importance qu'en raison de la nécessité d'une prompt solution, ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration lui-même" (C.E., Ass. Gén., n° 113.490 du 10 décembre 2002); que dans un arrêt rendu à propos de l'article 24 du décret (abrogé) du Conseil régional wallon du 5 décembre 1996 relatif aux intercommunales (C.E., n° 176.172 du 25 octobre 2007), le Conseil d'État, reprenant la définition des actes de gestion journalière telle que reprise ci-dessus, a estimé que le licenciement d'un agent d'exécution est une décision qui est commandée par les besoins de la vie quotidienne de la société; que si le licenciement a indéniablement des conséquences importantes pour l'employé qui en fait l'objet, et s'il impliquera, pour l'autorité administrative, un éventuel remplacement de celui-ci, on ne peut raisonnablement considérer qu'en l'espèce, le licenciement du maître-nageur de la piscine "Les Dauphins" emporterait des conséquences telles sur la politique de l'emploi au sein de l'intercommunale qu'il concernerait les orientations fondamentales de l'institution et devrait, en conséquence, relever du seul conseil d'administration; qu'il découle de ce qui précède que le conseil d'administration de la requérante pouvait déléguer, en vertu de l'article L1523-18, § 1^{er}, du CDLD, le pouvoir de licencier un employé au comité de gestion de secteur concerné et qu'en l'espèce, contrairement à ce qu'indique la décision attaquée, le conseil d'administration de la requérante a valablement délégué au comité de gestion le pouvoir de licencier, dans le cadre de la gestion journalière, le personnel de l'intercommunale engagé sur la base d'un contrat de travail; qu'il n'y a pas lieu d'examiner la question de savoir si la délégation accordée à B et F pour signer la décision de licenciement du 20 mai 2014 était valable, dans la mesure où cette question ne touche pas à l'ordre public puisqu'elle ne porte pas sur la compétence de l'auteur de l'acte attaqué, mais sur la compétence de la requérante elle-même, décision qui, en tout état de cause, échappe à la compétence du Conseil d'État, celui-ci n'étant pas compétent pour connaître de la décision de licenciement d'un agent contractuel (C.E., Ass. Gén., n° 234.035 du 4 mars 2016); que le moyen est dès lors fondé;

Considérant que la requérante prend un deuxième moyen de la violation des articles 10, 11 et 24 de la Constitution, des principes d'égalité et de non-discrimination, de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, des articles 37 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, des principes généraux de bonne administration, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir; qu'elle soutient que c'est à tort que la partie adverse a considéré que l'intervenant a été licencié "sur-le-champ" en raison de son comportement et que le principe audi alteram partem devait s'appliquer; qu'elle affirme qu'il s'agit en l'espèce d'un licenciement moyennant une indemnité compensatoire de préavis, qui n'est pas la conséquence d'une procédure disciplinaire, et ne revêt pas la gravité d'un licenciement pour motif grave entraînant un licenciement sur-le-champ; qu'elle fait valoir que ni le principe de l'audition préalable, ni la loi du 29 juillet 1991 précitée, ne trouvent à s'appliquer dans le cadre d'un licenciement lorsque le lien qui unit l'employeur du secteur public et son agent est de nature contractuelle; qu'elle estime que cette mesure ne constitue en effet pas "un acte administratif mais un acte de droit privé" et que l'employeur n'est pas "une autorité administrative et le travailleur n'est pas un administré au sens de la loi"; qu'elle relève que la loi du 3 juillet 1978 précitée, ne prévoit pas l'audition du travailleur avant son licenciement moyennant un préavis ou une indemnité compensatoire; qu'elle considère que raisonner autrement, en imposant une obligation d'audition préalable en cas de licenciement d'agents contractuels du service public, serait la source d'une inégalité de traitement discriminatoire entre travailleurs contractuels du secteur public et ceux du secteur privé;

Considérant que la partie adverse soutient, dans son mémoire en réponse, qu'en ce qu'il est pris de l'inapplicabilité de la loi du 29 juillet 1991 précitée, au licenciement d'agents contractuels, le moyen manque en droit, dans la mesure où l'acte attaqué ne reproche pas à la requérante de n'avoir pas motivé correctement le licenciement de l'intervenant; qu'elle estime que la question de l'obligation pour l'employeur public de motiver le licenciement d'un agent contractuel est dès lors hors de propos en l'espèce; qu'elle fait toutefois valoir "que la requérante se trompe quand elle soutient que la décision de l'autorité administrative de licencier un agent contractuel n'est pas soumise à l'obligation de motivation formelle en vertu de la loi du 29 juillet 1991 précitée"; qu'elle estime que la requérante se trompe également quand elle soutient que l'audition préalable n'est pas requise dans la circonstance du licenciement moyennant préavis ou indemnité compensatoire; qu'elle estime, pour sa part, que la jurisprudence du Conseil d'État selon laquelle l'administration doit permettre à l'agent de faire valoir utilement ses observations en vertu du principe audi alteram partem s'applique autant aux agents statutaires qu'aux agents contractuels du secteur public; qu'elle s'appuie pour ce faire sur un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 8 janvier 2013 lequel précise :

" Il est vrai que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne prévoit aucune obligation d'audition préalable avant la notification d'un licenciement. Ceci n'empêche pas qu'en sa qualité d'autorité administrative, un employeur public soit astreint au respect de règles propres au droit administratif comme le principe général relatif au droit d'être entendu. Les garanties offertes à l'agent contractuel par le droit administratif se cumulent avec les droits qu'il puise dans la loi relative aux contrats de travail, sous réserve de l'hypothèse dans laquelle l'application du principe général serait incompatible avec la loi du 3 juillet 1978 (C.E., arrêt n° 196.880 du 13 octobre 2009) - tel n'est pas le cas en l'espèce. ";

qu'elle souligne en outre qu'il importe peu que le licenciement soit justifié ou non par un motif grave et que dès lors qu'il est, comme en l'espèce, justifié par le comportement de l'intéressé, l'exigence d'audition préalable s'applique; qu'elle réfute finalement la thèse de la requérante selon laquelle l'obligation de motivation et l'exigence d'audition préalable appliquées à certains agents et non à d'autres aboutirait à une différence de traitement et serait donc discriminatoire; qu'elle estime que la différence de traitement se justifie par la qualité d'autorité administrative qui caractérise l'employeur public et que cette spécificité justifie que "l'employeur - autorité publique soit astreint au respect de règles de droit administratif, inapplicables à un employeur du secteur privé";

qu'elle rappelle, dans son dernier mémoire, que l'acte attaqué n'est pas motivé par une méconnaissance, par la requérante, de la loi du 29 juillet 1991, précitée, mais par une méconnaissance de l'exigence d'audition préalable; qu'elle soutient que le principe audi alteram partem constitue un principe de bonne administration qui, en tant que tel, s'applique aux autorités administratives, quelle que soit la matière dans laquelle elles interviennent; qu'elle se réfère, à cet égard, à l'arrêt n° 127.986 du 10 février 2004 dont elle estime qu'il n'y a pas lieu de s'écarter au motif que la loi sur le contrat de travail n'impose pas l'audition préalable en cas de licenciement;

qu'à l'audience, elle s'est prévalu de l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 cité dans le rapport de l'auditeur pour en contester la pertinence;

Considérant que l'applicabilité de la loi du 29 juillet 1991, précitée et des principes généraux de bonne administration au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public a longtemps fait l'objet d'une controverse; que la Cour de cassation y a cependant mis un terme par un arrêt du 12 octobre 2015 (s.13.0026.N/1); que la Cour y affirme que ni la loi du 29 juillet 1991 précitée, ni les principes généraux de bonne administration et plus particulièrement celui de l'audition préalable, ne s'appliquent au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public; qu'elle précise enfin qu'un principe général de bonne administration ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui n'imposent pas à l'employeur d'entendre le travailleur préalablement à

son licenciement; que c'est donc à tort que la partie adverse a estimé que le principe audi alteram partem imposait, en l'espèce, à la requérante d'entendre l'intervenant avant de procéder à son licenciement; que le moyen est dès lors fondé;

Considérant que la requérante sollicite qu'une indemnité de procédure de sept cents euros lui soit accordée; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête en intervention introduite par D est accueillie définitivement.

Article 2.

Est annulé l'arrêté du 2 décembre 2014 par lequel le ministre wallon des Pouvoirs locaux, de la Ville, du Logement et de l'Energie annule "la décision de l'IEG prise en date du 20 mai 2014 par Monsieur B, Directeur général, et Monsieur F, Président, relative au licenciement de Monsieur E, maître-nageur", ainsi que "la décision du 26 juin 2014 du Conseil d'administration de l'IEG, décidant de ratifier la décision de licencier sur-le-champ Monsieur D en date du 20 mai".

Article 3.

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

Les autres dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont mis à charge de la partie adverse à concurrence de 200 euros et à charge de la partie intervenante à concurrence de 150 euros.

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

Jacques VANHAEVERBEEK,
Pascale VANDERNACHT,
Frédéric GOSSELIN,
Florence VAN HOVE,

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

Le Greffier,

Le Président,

FI. VAN HOVE.

J. VANHAEVERBEEK.