

deprevernet**collective**

# Présentation partielle pour rendre vos procédures impartiales

**collectif**deprevernet

*Maxime Chomé et Ambre Deschamps*

Congrès de la Fonction publique  
27 mars 2025

deprevernet**collectief**

# Plan



Introduction



Dimensions objective et subjective



Jurisprudence



Trucs et astuces



Questions



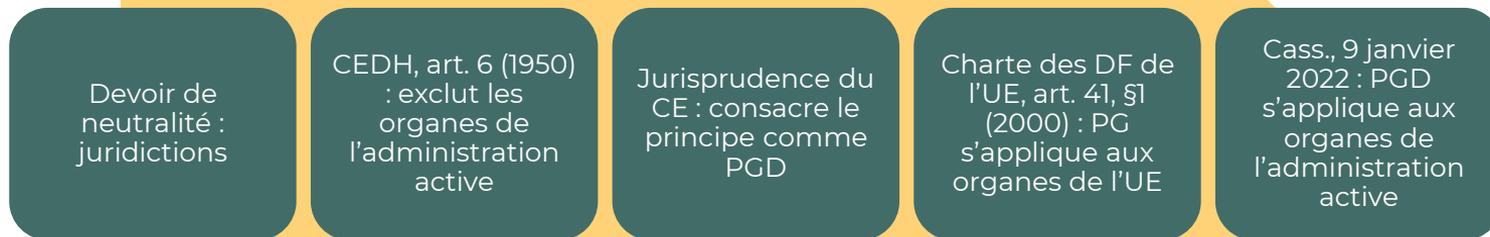
---

# Introduction



# Origines et fondement du principe d'impartialité

- × Aucune disposition constitutionnelle ou légale → approche casuistique
- ✓ Principe général de droit – consécration jurisprudentielle :

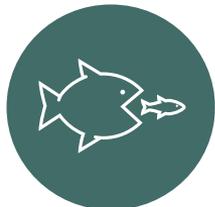


« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial,(...) »

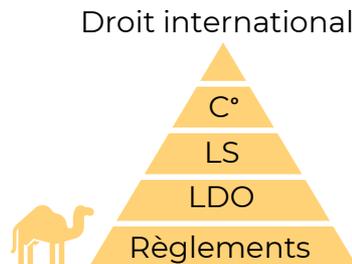
« Toute personne a le droit de voir ses affaires traitées impartialement, équitablement et dans un délai raisonnable par les institutions et organes de l'Union »



# Caractéristiques du principe d'impartialité



Principe général de droit à **valeur législative**



**TEMPERAMENT** : ne peut faire échec à l'application d'une norme de valeur législative

**EXCEPTION** : si le principe est rattaché à une règle supranationale ou constitutionnelle (10 et 11 C°)



Caractère d'**ordre public**

- ✓ La violation de ce principe, soulevé pour la première fois au stade du mémoire en réplique, est recevable (C.E., 6 février 2024, 258.714, S.A.)
- ✗ Pas de violation du principe si le requérant n'a pas sollicité la récusation d'un membre de l'organe collégial et a empêché l'organe collégial d'être autrement composé → rôle actif de l'administré dans la défense de ses intérêts (C.E., 14 octobre 2014, 228.747, *Vzw Onze Lieve Vrouwcollege Antwerpen*)



Applicable à l'**administration active**

- ✓ A tous les stades de la procédure administrative
- ✓ Tous les organes de l'administration active, y compris les organes consultatifs
- ✗ Exclusion des organes qui exercent une compétence juridictionnelle



# Caractéristiques du principe d'impartialité

- **Deux dimensions :**

## Objective



### Organe ou procédure administrative

Garanties procédurales afin d'exclure des **appréhensions légitimes** à l'égard de l'autorité elle-même

## Subjective



### Chaque acteur de la procédure administrative

**Agissements concrets** d'un acteur de la procédure administrative et **intérêt personnel** que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure

### **Ne pas confondre :**

- × Le principe général du droit de la présomption d'innocence : obligation d'instruire à charge et à décharge
- × Le principe général des droits de la défense : obligation de permettre à la personne poursuivie de préparer utilement sa défense en pleine connaissance de cause



# Dimensions objective et subjective



## Dimension objective du principe d'impartialité



**Principe** : interdiction d'adopter un comportement structurellement partial (manière dont la procédure est organisée)

- Une même personne ne peut pas être **juge et partie** (accusation/instruction et décision).
- Ex : la personne qui instruit le dossier ne peut pas participer à la délibération menant à l'adoption d'une décision.



**Charge de la preuve** : apparence d'impartialité

- Un requérant ne doit pas invoquer l'existence d'un fait précis, ni amener de preuve concrète d'un manque d'impartialité

## Dimension subjective du principe d'impartialité



**Principe** : interdiction d'exprimer un parti pris ou un préjugé

- Ex. : indiquer le sens de la décision qui va être adoptée préalablement à son adoption, propos qui ne laissent aucun doute sur le sort de l'administré, culpabilité acquise avant que l'agent poursuivi ait pu valablement se défendre.



**Charge de la preuve** : soupçon de partialité – 2 conditions :

- Soupçon doit reposer sur des **faits précis** qui peuvent être légalement constatés
- **Doute légitime** quant à l'aptitude de l'agent à aborder la cause en toute impartialité

Ex. : malgré un certificat médical et une demande d'assistance en justice faisant état d'un harcèlement moral, « *aucun de ces documents ne permet, cependant, d'établir que ladite inspectrice principale serait à l'origine de ces faits de harcèlement et de justifier ainsi son prétendu manque d'impartialité à son égard* » (C.E., 17 décembre 2024, 261,779, C.Z.)



## Organe collégial



### Charge de la preuve

- **Soupçon de partialité** – 2 conditions :
  - Faits précis qui peuvent être légalement constatés
  - Doute légitime
- **Capacité d'influencer** l'ensemble des membres de l'organe, et donc la décision finalement adoptée par l'organe → analyse *in concreto*

Ex. : « *il n'apparaît pas des éléments de l'espèce, que celui-ci aurait, à lui seul, pu influencer les quinze membres de voter, par quatorze votes positifs et une abstention (...)* » (C.E., 28 mai 2024, 259.885, P.D.)



### Jurisprudence CE

- En principe, l'exercice d'une **fonction particulière n'emporte pas de facto la démonstration d'une influence déterminante** sur les autres membres du collège (C.E., 23 avril 2015, 230.941, *Pirson* ; voy. également C.E., 3 juillet 2013, 224,298, *SA Besix Group et autres*)



# Jurisprudence



# Jurisprudence



## Mesures d'ordre

- L'adoption d'une mesure de suspension préventive ne peut être considérée comme une preuve de partialité (C.E., 6 février 2024, 258.714, S.A.)



## Incidence sur la prescription

- Il ne peut être attendu du responsable de l'institution, personnellement impliqué dans les faits, qu'il les dénonce sans s'incriminer ou témoigner d'un parti-pris → le successeur n'est pas lié par l'écoulement du délai de prescription échu sous l'ère de son prédécesseur (C.E., 4 avril 2024, 259.390, J.C.)



# Jurisprudence



## Convocation à l'audition disciplinaire

- La mention de la peine envisagée dans le courrier de convocation compromet l'impartialité de l'autorité disciplinaire (C.E., 30 novembre 2016, 236.594, *Blairon*)

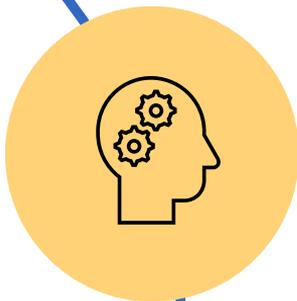


## Rapport introductif/dossier disciplinaire

- Si l'autorité doit s'exprimer de manière neutre et sans parti pris, « *cela ne signifie, toutefois, pas que le défaut d'impartialité résulterait automatiquement de la circonstance que le rapport introductif tiendrait les faits pour établis et imputables à l'agent, contiendrait une appréciation quant à leur gravité et exposerait les raisons pour lesquelles l'auteur du rapport estime que l'agent mérite, compte tenu des circonstances, une sanction disciplinaire* » (C.E., 28 mai 2024, 259.886, *P.M.*)

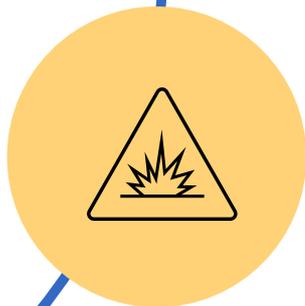


# Jurisprudence



## Convictions personnelles d'un agent

- « le simple fait de dénoncer qu'une autorité disciplinaire aurait des opinions politiques ou convictionnelles supposées, différentes de celles poursuivies, ne suffit pas à démontrer que ladite autorité ne serait pas capable d'exercer ses compétences en toute impartialité » (C.E., 27 février 2024, 258,941, XXXX).

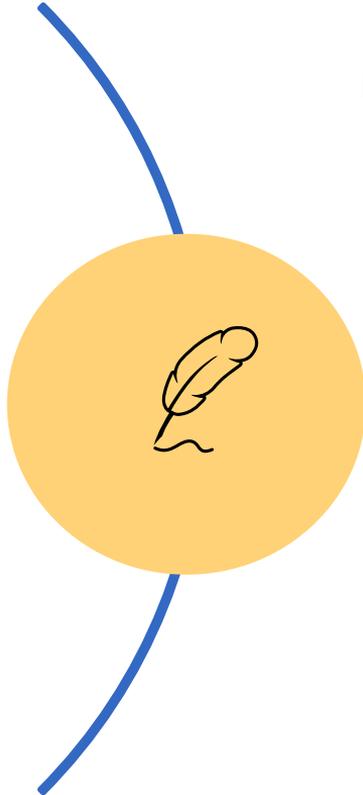


## Conflit avec un supérieur hiérarchique

- « la seule circonstance que le requérant aurait été en conflit avec un ou deux de ses supérieurs hiérarchiques ou même que l'un de ceux-ci aurait pu manquer d'impartialité n'est pas susceptible de faire douter de l'impartialité des autorités qui ont respectivement instruit le dossier et infligé la sanction » (C.E., 25 septembre 2024, 260.775, R.C.)



# Jurisprudence

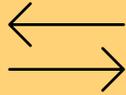


## Presse

- *« quand bien même un membre du collège ou du conseil communal serait à l'origine des fuites dans la presse d'éléments relatifs à la procédure disciplinaire qui était ouverte à l'encontre de plusieurs agents du cimetière dont le requérant, un tel comportement ne suffit pas à mettre en doute l'impartialité de l'ensemble des organes collégiaux »* (C.E., 20 mars 2018, 241.040, Goulas)
- *« le lien entre la déclaration de la ministre, qui s'exprime de manière générale sur sa politique visant à mettre fin aux comportements inadaptés à la Défense, et le cas du requérant est le fait du journaliste et on ne saurait en déduire que la ministre aurait ainsi perdu la possibilité de prendre une décision à l'égard du requérant en toute impartialité. (...) L'article n'indique pas que c'est d'initiative que la ministre a évoqué ce cas devant la presse ou si elle a répondu à des questions. Cette dernière hypothèse n'est pas à exclure »* (C.E., 13 juin 2023, 256.767, XXXX)



# Jurisprudence



## Remplacement d'un agent impartial

- Le manque d'impartialité de l'agent ne s'étend pas au remplaçant (C.E., 8 mars 2016, 243.056, *Vanneste*).
- Il ne saurait être reproché à l'autorité d'avoir dérogé aux dispositions légales suite aux critiques d'impartialité formulées en vue d'éviter une violation du principe (C.E., 8 mars 2016, 234,056, *Vanneste*).
- Il ne peut être reproché à un agent de s'être déporté au stade de l'adoption de la décision en raison de liens éventuels avec l'un des témoins (C.E., 259,371, 2 avril 2024, XXXX).



## Structure de l'administration active

- « *l'application de ce principe ne fait pas obstacle à ce qu'un fonctionnaire, chargé de l'instruction et de la préparation d'un dossier, fasse partie de l'instance collégiale amenée à donner un avis sur le sort réservé à ce dossier* » (C.E., 7 mai 2015, 231.151, *Sidani Biongo*).
- « *la critique d'impartialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale de la loi* » (C.E., 22 janvier 2016, 233.590, *Sferlazza*).
- Dans la mesure où un organe collégial peut valablement statuer en l'absence d'un membre sur lequel pèse un soupçon de partialité, celui-ci devrait s'abstenir de toute participation à la procédure



# Conseils pratiques



## Ce qu'il faut garder à l'esprit

### 1. Conscientiser sur l'existence du principe d'impartialité

Motif de partialité  
N'est pas toujours  
connu  
(ex.: maîtresse/amant)

Expliquer les  
Conséquences  
Aux agents

Vérifier les ROI  
Statuts  
Règles internes  
→ Fixer les règles du jeu

- × Exemple des règles pour les marchés publics qui obligent la personne à faire part d'un éventuel conflit d'intérêts ou risque de partialité à sa hiérarchie



## Ce qu'il faut garder à l'esprit

### 2. Pusillanime peut être un crime

Prudence ne veut pas dire accepter toute dénonciation de partialité  
→ soupçon suffisamment étayé

Considérer la dimension humaine de l'accusation de partialité

Le remplacement de certains agents peut être juridiquement risqué  
(ex. DG ou SC dans les procédures disciplinaires)



## Ce qu'il faut garder à l'esprit

### **3. À l'impossible nul n'est tenu : quand les petits ont un avantage sur les grands (pour une fois)**

*« Le principe d'impartialité ne s'applique que dans la mesure où il se concilie avec la nature spécifique et la structure de l'administration active. La critique de partialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale de la loi, notamment lorsqu'il s'agit de la seule autorité habilitée à prendre la décision critiquée » (C.E., 3 octobre 2024, 260.911, D.N. ; cf. aussi C.E., 8 octobre 1997, 68,733, Rasneur)*

- × Documenter l'impossibilité dans le dossier administratif
- × Droit à revoir sa copie en cas d'annulation ou suspension (C.E., 7 juin 1995, 55.554, Gérard)



## Ce qu'il faut garder à l'esprit

### **4. Quand bardaf c'est l'embardeé → un problème de partialité est réalisé au cours de la procédure**

Couvrir les illégalités en recommençant les actes qui ont été posés par la personne ou l'autorité partiale

Vérifier les conséquences sur les délais à peine de forclusion

Vérifier l'impact sur le principe d'égalité lorsqu'il s'applique  
(ex. procédure de promotion)



## Ce qu'il faut garder à l'esprit

### 5. Il y a Bourgmestre et bourgmestre (1)

*« La déclaration du bourgmestre, lors de l'audition de l'agent requérant, selon les termes de laquelle "la messe est dite", permettent à ce dernier de penser que son cas a été examiné de façon partielle; après avoir exprimé un tel manque d'impartialité, le bourgmestre ne pouvait statuer régulièrement sur les poursuites disciplinaires menées contre le requérant et il n'est, par ailleurs, pas déraisonnable de penser que, grâce à sa fonction de bourgmestre, ce dernier ait pu influencer la position des autres membres de l'organe disciplinaire » (C.E., 16 juin 2015, 231.604, Wuyard ; cf. aussi C.E., 4 décembre 2007, 177.593, Beaumont).*

- × La question de la tâche d'huile est-elle en voie d'extinction?
- × Préconiser la prudence



## Ce qu'il faut garder à l'esprit

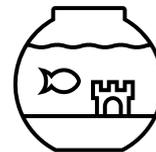
### 5. Il y a Bourgmestre et bourgmestre (2)

*« Ni le bourgmestre, ni l'échevin de l'urbanisme n'ont une compétence propre dans les dossiers relatifs à des demandes de permis d'urbanisme. Chaque décision est prise de manière collégiale par le collège communal, sans voix prépondérante de l'un ou l'autre. [...] Ces deux décisions démentent que le " parti-pris " du bourgmestre et de l'échevin en charge de l'urbanisme invoqué par le voisin requérant ait pu influencer le collège communal, d'autant que l'échevin mentionné dans le courriel précité n'était pas présent lors de la délibération du collège communal au cours de laquelle le permis attaqué a été accordé » (C.E., 13 novembre 2020, 248908, Nicosia).*

- × Vérifier s'il n'y a pas une règle spécifique dans un texte qui s'applique (ex. interdiction prévue par article L1122-19, 1<sup>o</sup> du CDLD → C.E., 18 juillet 2017, 238.843, *Bernard et al.*)



## Ce qu'il faut garder à l'esprit



### 6. Les « si » aiment les « rais »

#### Ce qui a été retenu

- « **j'estime que les faits commis (à savoir: harcèlement sexuel et violence conjugale) doivent donner lieu à des poursuites** »
- **Pas de réponse aux observations → MO**

#### Conséquences

- **Pas de recours au CE mais au judiciaire**
- **Indemnités de 2550 euros**



La motivation est **cruciale** pour étayer l'impartialité de l'autorité → la faire relire par un juriste ou un avocat



## Ce qu'il faut garder à l'esprit

### 7. Quand la presse vous oppresse : où comment couler un dossier



Le conseil d'état a statué sur la forme et non sur le fond. Il a indiqué qu'il n'y avait pas assez de motivations pour le licencié. La personne qui l'a insulté a elle aussi été sanctionnée, mais de façon moins forte », explique [Oui-Oui], échevin en charge du Personnel communal, avant de préciser : "En fait, Monsieur D. n'est pas homosexuel. L'autre employé a utilisé ça comme insulte générique on va dire. Il est clair qu'on n'insulte pas son collègue mais vu que ses propos n'étaient pas vraiment homophobes, il y a eu une sanction moins grave. Il a eu un mois de suspension de salaire".

Pour l'échevin, dans ce dossier, il y a clairement eu acte de violence. « L'employé qu'il a agressé a fait constater ses blessures par un médecin suite à son étranglement », indique-t-il. À l'heure actuelle, D. n'a pas encore été réintégré. « On pense faire un recours. On souhaite maintenir notre décision », conclut [oui-oui]





## Ce qu'il faut garder à l'esprit

### 7. Quand la presse vous oppresse : où comment couler un dossier (2)

Répéter les mêmes éléments de langage à la presse qui ont été préparés à l'avance avec l'avocat ou les collègues  
→ Intérêt d'un communiqué

Ne pas donner d'appréciation sur les faits ou sur l'agent

En cas d'article mensonger  
→ Écrire au journaliste pour demander le retrait d'une phrase ou de déclarations problématiques  
→ Conserver ceci au DA

Maxime Chomé

[maxime.chome@deprevernet.be](mailto:maxime.chome@deprevernet.be)

+32 (0)2 626 08 13

Ambre Deschamps

[ambre.deschamps@deprevernet.be](mailto:ambre.deschamps@deprevernet.be)

+32 (0)2 226 01 55

**collectif**deprevernet

Place Eugène Flagey Plein 18  
1050 Brussels

[www.deprevernet.be](http://www.deprevernet.be)



Merci de votre attention



Maxime Chomé



Ambre Deschamps



**collectif**deprevernet

Place Eugène Flagey Plein 18  
1050 Brussels

[www.deprevernet.be](http://www.deprevernet.be)

