

CONSEIL D'ETAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R E T

n° 193.124 du 8 mai 2009

G./A.192.341/VI-18.194

En cause : **FRAIPONT** Francine,

ayant élu domicile chez
Me Eric LEMMENS, avocat,
place Verte, n° 13,
4000 Liège,

contre :

la Communauté française, représentée
par son Gouvernement,

ayant élu domicile chez
Me Philippe LEVERT, avocat,
avenue Louise, n° 149/22,
1050 Bruxelles.

**LE PRESIDENT F.F. DE LA VI^e CHAMBRE DU CONSEIL D'ETAT,
SIEGEANT EN REFERE,**

Vu la demande introduite le 25 avril 2009 par Francine FRAIPONT, qui tend, selon la procédure d'extrême urgence, à la suspension de l'exécution de "l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 avril 2009 prononçant à son encontre la mesure administrative de la suspension préventive, arrêté lui notifié par courrier du mercredi 15 avril 2009 reçu le jeudi 16 avril 2009, pour violation des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité, excès ou détournement de pouvoir";

Vu l'ordonnance du 27 avril 2009, notifiée aux parties, convoquant celles-ci à comparaître le 4 mai 2009 à 09.30 heures ainsi que le courrier du 28 avril 2009 modifiant l'heure de l'audience à 14.30 heures;

Entendu, en son rapport, M. LEWALLE, Conseiller d'Etat, Président f.f.;

Entendu, en leurs observations, Me Eric LEMMENS, avocat, comparaisant pour la partie requérante et Mes Philippe LEVERT et Barbara TRACHTE, avocats, comparaisant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. ERNOTTE, Premier auditeur au Conseil d'Etat;

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

Considérant que les éléments de fait utiles à l'examen de la demande, tels qu'exposés par la requérante, sont, au principal, les suivants :

1. De 1978 à 1998, la requérante a été professeur de mathématiques et de physique.

Elle a bénéficié, tant de la part des inspecteurs de mathématiques et de physique que de la part du préfet des études, de rapports portant la mention "exceptionnelle".

2. A l'occasion de la fusion des Athénées de Marche-en-Famenne et de Bomal en 1999, la requérante s'est vu confier la fonction de proviseur et le préfet de l'Athénée de Marche-Bomal lui a attribué la gestion de l'implantation de Bomal.

3. A son arrivée, l'implantation du site de Bomal comportait 124 élèves dans l'enseignement secondaire et 15 élèves au Céfa.

Au terme de l'exercice des fonctions de la requérante et de la gestion qu'elle a mise en place, la population du site de Bomal avait atteint plus de 250 élèves dans le secondaire et 80 élèves au Céfa.

4. La requérante est lauréate des brevets de proviseur, de préfète des études et d'inspecteur.

5. Elle a été désignée, en septembre 2003, en qualité de préfète à l'Athénée Royal de Marche-Bomal, à la suite de l'admission à la retraite de son prédécesseur, et elle a été nommée en qualité de préfète des études le 1^{er} juillet 2004.

6. La requérante est également investie dans la cellule "événements d'exception", mise en place par la Communauté française pour venir en aide aux chefs d'établissements confrontés à des situations exceptionnelles; elle est l'une des personnes ressources de cette cellule.

7. La requérante, sur la base de l'expérience qu'elle avait développée en qualité de proviseur à l'Athénée de Marche-Bomal, sur le site de Bomal, a transféré à l'ensemble de l'établissement les pratiques qu'elle avait mises en place à Bomal.

La population scolaire de l'Athénée, qui était de 187 élèves durant l'année scolaire 2002-2003, et de 196 élèves durant l'année scolaire 2003-2004, est passée durant l'année 2004-2005 à 225 élèves et durant l'année 2005-2006 à 250 élèves.

8. Le personnel de l'Athénée Royal de Marche-Bomal comptait 192 membres au 3 octobre 2008.

9. Fin 2007 et début 2008, la requérante et de nombreux parents d'élèves ont signalé à la Communauté française "les insuffisances professionnelles graves d'un enseignant, Madame DESERT, professeur de langues germaniques".

Madame DESERT a déposé, parallèlement, une plainte pour harcèlement à l'encontre de la requérante.

10. Au terme d'une enquête dans le cadre de laquelle ont été entendues la requérante, Madame DESERT, et quelques personnes anonymement, Madame Véronique PIERART, conseiller en prévention psychosociale du S.P.M.T., a établi un rapport en avril 2008 formulant les considérations et recommandations suivantes :

" Au vu du caractère interpellant des informations récoltées, la situation semble préoccupante et nécessite donc un ajustement.

- Nous l'avons vu, l'élément central dans la problématique est cette question des courriers des parents d'élèves.
Selon nous, la priorité se situe ici. Dès lors, notre principale recommandation serait de faire la lumière sur le sujet. En d'autres termes, il s'agirait de mandater une personne neutre et indépendante dont la mission serait d'effectuer un travail de vérification et d'analyse de ces courriers : existence de ces courriers? nombre significatif? Contenu? Pertinence des propos? ...
Ceci de sorte à objectiver (sic) ce qui, pour l'instant, est un flou et qui, tant qu'il le reste, peut infiniment être utilisé par les parties dans l'alimentation du conflit puisqu'étant à la base des reproches réciproques.

Suite à cette enquête, dans le cas où il s'avère que ces courriers confirment l'opinion de la préfète, les comportements de celle-ci envers M^{me} DESERT seraient alors à replacer dans le contexte d'une direction qui cherche à cadrer un professeur présentant des dysfonctionnements. Ceci étant dit, même si ces courriers révélaient un réel problème de savoir-être chez M^{me} DESERT, cela ne devrait pas évacuer les autres témoignages décrits précédemment et qui sont un signe d'alerte. Donc, de toute façon, l'Administration devrait ici mobiliser les ressources qu'elle a à sa disposition en pareil cas.

Par contre, s'il s'avère qu'il y a eu utilisation de ces courriers d'une manière détournée et abusive dans le chef de la préfète, les recommandations suivantes devraient, selon nous, être d'application :

- Même si M^{me} FRAIPONT semble satisfaire en termes de savoir-faire et que, pour ces raisons, elle pourrait être considérée comme «indispensable» à l'organisation, cet élément ne peut occulter les lacunes en termes de savoir-être car incompatibles avec un bon management. Indépendamment de toute autre disposition préventive, M^{me} FRAIPONT devrait être confrontée de manière claire à la responsabilité de ses actes en tant que chef d'établissement et au caractère inadéquat de ses comportements.
- Par rapport à son mode de communication et en tant que manager, il est important de veiller à ce que M^{me} FRAIPONT favorise une communication et des comportements respectueux avec son personnel.
A ce titre, nous ne pouvons que vous rappeler la législation sur le bien-être au travail et sur la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Elle détermine les obligations des travailleurs en cette matière et prévoit notamment que le travailleur doit s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Dans le même sens, il nous semble important d'inclure le proviseur, M^{me} THONON, dans la gestion de la problématique d'une part, en la sensibilisant à la charge psychosociale que peut parfois occasionner le mode de management de la préfète; d'autre part, en la confrontant aussi de manière claire aux conséquences de son implication dans ces conflits et donc à la responsabilité de ses actes en tant que proviseur.
- Enfin, en ce qui concerne M^{me} DESERT, à part le constat d'une impossibilité de continuer la collaboration avec la préfète, il nous est difficile de vous faire à l'heure actuelle des propositions étant donné que celle-ci attend les décisions de l'Administration pour envisager les suites à donner (demande de mutation, sollicitation de l'Auditorat du travail ou autre ...?).

11. Les griefs adressés à Madame DESERT ont été "objectivés" par la Communauté française. Ainsi figure dans le dossier de celle-ci un courrier de l'inspecteur général VANLOUBBEECK adressé à Madame Lise-Anne HANSE, directrice générale, le 18 septembre 2008, précisant notamment que :

- " Le «décret Missions» a fixé aux enseignants l'objectif de promouvoir la confiance en soi des élèves et le développement de la personne de chacun d'entre eux. Selon des témoignages divers et concordants, M^{me} DESERT ne respecte pas ce principe fondamental.

Au cas où M^{me} DESERT reprendrait ses fonctions, pourrait-on la laisser en présence de jeunes adolescents quand les présomptions à son encontre sont aussi fortes?

Le fait qu'on ne dispose pas de trace écrite des propos de M^{me} DESERT n'est pas probant. En général, de telles traces sont rares, aussi rares que les propos injurieux à l'égard d'un élève en présence de l'inspection.

[...]".

12. Transmettant à Madame HANSE le rapport définitif de l'inspection relatif à Madame DESERT, l'inspecteur général VANLOUBBEECK écrivait le 24 novembre 2008 :

" Pour le cas de M^{me} DESERT, tous les faits prélevés convergent : M^{me} DESERT ne parvient pas à nouer des relations normales avec certains collègues et, fait plus grave, avec les enfants et tout particulièrement ceux en difficulté. L'analyse des activités pédagogiques montre qu'elle n'adopte pas une attitude «aidante». Je partage entièrement l'avis des inspecteurs. Malheureusement son absence pour maladie a empêché son audition".

13. Le service d'inspection a mené une enquête simultanée et parallèle à la fois sur le cas de Madame DESERT et sur "le type de management pratiqué par Madame FRAIPONT, préfète des études, à l'égard de son personnel".

14. Ce second volet résulte d'un certain nombre de propos figurant dans le rapport du S.P.M.T., lesquels semblent résulter d'accusations anonymes formulées par quelques individualités au sein de l'Athénée.

15. Sur ce second volet de l'enquête, le même inspecteur général VANLOUBBEECK, dans le même courrier du 24 novembre 2008, s'exprimait notamment comme suit :

" Le traitement des deux affaires par la même équipe n'a pas été heureux puisque la préfète s'est considérée comme accusée suite à sa demande d'intervention à l'encontre d'une enseignante mise en cause pour des manquements graves. L'image du boomerang s'est inscrite dans l'esprit du chef d'établissement, sans que les inspecteurs qui ont mené l'enquête puissent être mis en cause. Je porte ma part de responsabilité; pas plus que la DGEO, je n'ai pas perçu le risque de confusion entre les deux missions.

Malgré le contexte peu heureux indiqué ci-dessus, la mission d'enquête concernant le management du chef d'établissement a été menée à son terme.

Six questions ont été posées aux membres du staff de direction (la proviseure, la coordinatrice du site de Bomal, le directeur du fondamental, l'éducatrice chargée du secrétariat, l'économe et la chef d'atelier) auxquels s'ajoutent le cuisinier et le concierge. Au fil des questions et des réponses, ce sont les mêmes thèmes «relationnels» qui reviennent.

Faute de faits précis au départ, le questionnaire élaboré par les inspecteurs a pris une allure d'un sondage sur la manière de servir du chef d'établissement.

[...].

Que peut-on néanmoins tirer des réponses des témoins ?

Les relations paraissent très tendues entre le chef d'établissement et l'économe, de manière plus nuancée avec la chef d'atelier. La proviseure, l'éducatrice chargée du

secrétariat et la coordinatrice du site de Bomal n'énoncent guère de reproches. Le concierge et le cuisinier se montrent aussi assez critiques.

En-dehors du domaine relationnel, un seul fait très précis peut être invoqué à l'encontre du chef d'établissement : la procédure d'établissement des bons de commande n'était pas correcte. La situation a été régularisée, semble-t-il.

Il paraît difficilement contestable que le chef d'établissement devrait modifier les comportements de colère et de reproches adressés en public à des membres du personnel. Et d'une façon générale, il conviendrait de faire baisser la pression au niveau des relations entre les différents membres du staff.

Le recours à des sanctions ne me paraît pas justifié. L'extension de l'enquête à d'autres membres du personnel risquerait d'envenimer les choses, sans espoir concret de réunir des faits probants.

La voie qui semblerait la plus appropriée consisterait à inviter le chef d'établissement à prendre en considération quelques constats du rapport. Elle devrait ainsi prendre conscience que si elle n'assouplit pas un peu, non pas ses exigences, mais sa façon d'être et de paraître, les tensions risquent de s'aggraver.

Les responsabilités de l'économe et du chef d'établissement devraient être clairement rappelées. L'économe doit admettre qu'effectivement les dépenses (et en principe pas seulement celles qui sortent de l'ordinaire) sont soumises à l'autorisation préalable du chef d'établissement (page 13 du rapport). Si l'économe n'intègre pas ce principe, le conflit avec le chef d'établissement est inévitable, sans que celui-ci en porte la responsabilité.

A nouveau page 13, le cuisinier dénonce comme anormal le souci légitime du chef d'établissement de veiller à une certaine image de son «entreprise», sans verser, bien entendu, dans des dépenses somptuaires et en tenant compte de l'état du budget. Il serait ici aussi utile de rappeler à chacun son rôle [...]"

16. Outre la plainte de Madame DESERT, le dossier comporte quatre plaintes à l'encontre de la requérante, au sujet desquelles celle-ci a déposé lors de son audition l'ensemble des procès-verbaux d'audition dont elle disposait.

17. Selon la requérante, le syndicat C.G.S.P. a convoqué tous les membres du personnel (à l'exception de ses amis proches) de l'Athénée de Marche-Bomal à une réunion de concertation dirigée contre elle, réunion dont la convocation et la présidence ont été assumées par Madame HOLSBEKE, le 5 novembre 2008 à 20h00 à la maison de la F.G.T.B. à Marche-en-Famenne, aux fins d'amener autant de personnes que possible à déposer plainte à l'Auditorat du travail à son encontre.

18. Dès le 28 mai 2008, les préfets des études affiliés à la C.G.S.P. et exerçant dans des écoles de la zone du Luxembourg écrivaient au préfet de zone, Monsieur Bernard DUPONT, dans les termes suivants notamment :

" Objet : attitude des membres de la C.G.S.P. aux divers COCOBA des écoles de la zone

Monsieur le Coordinateur,
Cher Collègue,

Les représentants de la C.G.S.P., qui participent aux divers COCOBAS, tant PAPO qu'enseignants des écoles de la zone du Luxembourg se livrent à une véritable campagne de déstabilisation de nos réunions.

Je vous cite en vrac fautes professionnelles et attitudes déplacées :

- Ils pénètrent dans les locaux sans s'annoncer au chef d'établissement.
- Ils rencontrent les membres du personnel dans nos murs et discutent avec eux sans avoir demandé l'autorisation au chef d'établissement.
- Ils transforment les COCOBAS en tribunal où les chefs d'établissements sont perpétuellement mis sur la sellette et présentés comme les «méchants employeurs» qui exploitent les «gentils ouvriers».
- Ils affirment avec aplomb, des inexactitudes et tentent de monter les directions d'écoles les unes contre les autres.

Bref, ils ont installé dans les COCOBAS une ambiance tendue et détestable, nuisible aux différents climats d'école.

Nous nous sentons véritablement harcelés par eux puisqu'ils n'hésitent pas à inciter les membres de notre personnel à porter plainte pour harcèlement moral contre nous, nous sommes tout à fait déterminés à franchir le pas si leur attitude ne redevient pas plus constructive et nous envisageons très sérieusement notre désaffiliation à la C.G.S.P.".

19. A la suite de cette réunion du 5 novembre 2008, des quatre plaintes déposées dans les jours qui ont suivi celle-ci et de nombreux courriers adressés au Ministre de l'Enseignement obligatoire par Madame HOLSBEKE et d'autres membres de la C.G.S.P., celui-ci a fait mener des enquêtes au sein de l'école.

20. Ces "enquêtes", que la requérante déclare dépourvues de toute impartialité, ont fait l'objet d'un courrier de synthèse du 20 février 2009 de Monsieur Bernard DUPONT, préfet coordinateur de zone. Celui-ci prête à la requérante des propos et attitudes que celle-ci conteste et dont elle déclare qu'ils ne résultent d'aucun procès-verbal d'audition, qui ne lui ont pas été soumis, et qu'elle n'a pu approuver ou contester.

21. Selon la requérante, certains plaignants (Monsieur CHARPENTIER en particulier) ont décidé de faire planer la menace d'un drame, tandis que, par un mail du 20 février 2009 adressé au cabinet du Ministre de l'Enseignement obligatoire, Monsieur Michel BEX, Président communautaire C.G.S.P./PAPO, a prétendu à celui-ci (témoignage de Monsieur CHARPENTIER à l'appui) que la requérante avait convoqué

le 19 février 2009 un à un dans son bureau tous les membres du personnel non affiliés à la C.G.S.P. pour leur faire signer deux courriers sous la menace de ne pas les reconduire dans leur fonction s'ils ne s'exécutaient pas, le premier contre Madame HOLSBEKE, l'accusant depuis mai 2008 de vouloir se débarrasser des préfets de la province du Luxembourg, le second contre la déléguée C.G.S.P. de l'établissement, Monsieur BEX annonçant par ailleurs un arrêt de travail le 5 mars 2009, "lequel risquerait de déboucher sur autre chose (sic)".

22. Ces allégations sont déclarées totalement mensongères par la requérante, qui affirme que :

- " 1) d'une part, ces courriers ne sont pas produits par la Communauté française, et pour cause : ils n'existent pas;
- 2) la requérante a déposé (pièces 22, 23 et 24 du dossier déposé à la Communauté française, pièce 16 du présent dossier) le document signé le 17 février 2009 par le personnel de maîtrise de Marche, et celui signé le 19 février 2009 par le personnel de maîtrise de Bomal, ces deux documents attestant en une ligne que ces membres du personnel ne subissent et n'ont subi ni pression, ni harcèlement, ni relation conflictuelle avec la requérante".

23. La requérante a déposé le témoignage de Monsieur Jean-Marie QUOIBION qui précise notamment que c'est lui-même qui a dit à la requérante qu'il était disposé à établir, signer et faire signer l'attestation précisant que le personnel PAPO n'avait rien à lui reprocher.

Monsieur Jean-Marie QUOIBION ajoute ceci, manuscritement :

- " Je soussigné Jean-Marie QUOIBION atteste que les faits décrits sont bien exacts et que nous n'avons jamais été convoqués individuellement. On s'est présenté en groupe. Je certifie qu'il n'y a jamais eu aucune pression ni aucune menace de la part de Madame la préfète. Nous avons tous signé un seul document. Ce document ne concernait que Madame la préfète et nous concernant l'ambiance de travail (sic). Quand j'ai annoncé à Madame la préfète qu'il allait y avoir une grève, Madame la préfète a été très touchée. C'est donc moi qui lui ai dit que tout le monde ne ferait pas grève, et qu'il y en aurait seulement quatre ou cinq. C'est dans le but de l'aider, que je lui ai suggéré de faire un petit mot et que beaucoup d'entre nous le signeraient. C'est bien la preuve que nous n'avons jamais été forcés à signer le document. Je le répète un seul document à signer et contre personne, contrairement aux rumeurs qui circulaient le jeudi".

24. La requérante affirme que "Monsieur BEX commet une faute hautement préjudiciable en relayant les propos de Monsieur CHARPENTIER relatifs à la signature sous menace de deux documents à l'encontre de Madame HOLSBEKE et de la déléguée CGSP de l'établissement, documents qui n'existent pas et dont personne n'a

jamais du reste eu l'idée de solliciter la production dans le cadre de la présente procédure".

25. Dans le même temps, la C.G.S.P., en la personne de Madame HOLSBEKE a informé la presse du dépôt de diverses plaintes.

Divers journaux ont donné une information que la requérante déclare "totalement fausse et tronquée à l'égard de cette affaire sans même avoir pris la peine d'entendre la requérante ou de recueillir ses observations, mais en donnant libre cours face à la caméra aux propos médiatiques de la CGSP et même de l'Auditeur du travail de Marche-en-Famenne".

26. La partie adverse, en la personne du Ministre de l'Enseignement obligatoire, a adopté, le 3 mars 2009, à l'encontre de la requérante une mesure d'écartement sur-le-champ de ses fonctions, mesure lui notifiée par courrier du 4 mars 2009.

27. Dès l'instant où cette mesure était prise, et en vertu de l'article 157 bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, la requérante a été convoquée pour une audition préalable à la mesure administrative de la suspension préventive le lundi 23 mars 2009.

28. Suite à une demande de remise de son conseil, la requérante et celui-ci se sont présentés à l'audition le 31 mars 2009 à 14h00, et ont déposé à cette occasion des "conclusions" établies par Madame FRAIPONT, des conclusions établies par son conseil, et un dossier comportant 119 pièces, lesquelles constituent de très nombreuses attestations de soutien émanant à la fois des parents, des élèves, et des membres du personnel ouvrier, administratif et enseignant, de l'Athénée de Marche-Bomal. L'audition a duré environ une heure trente.

29. La requérante déclare être restée, à la suite de cette audition, sans nouvelles de la Communauté française jusqu'au 14 avril 2009, date à laquelle lui a été présenté par la poste un courrier recommandé daté du 9 avril 2009, comportant en

annexe le procès-verbal de son audition du 31 mars 2009 à 14h00, courrier ainsi libellé :

" Comme suite à votre audition du 31 mars 2009 dont objet repris sous rubrique, vous trouverez sous ce pli le compte-rendu s'y rapportant. Je vous invite à me retourner dans les huit jours un exemplaire daté et signé. Il vous est loisible de joindre vos remarques éventuelles au moyen d'un document annexe".

30. La requérante énonce qu'elle n'a jamais eu l'occasion de répondre à ce courrier et de faire valoir ses observations au sujet du procès-verbal d'audition, puisque le même 14 avril 2009, le Ministre de l'Enseignement obligatoire prenait la décision de la suspendre préventivement.

Cette décision, qui constitue l'acte dont la suspension de l'exécution est demandée, est ainsi rédigée :

" Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant décision de suspension préventive d'un membre du personnel.

Vu la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée;

Vu l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de la Communauté française, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, tel qu'il a été modifié, notamment l'article 157bis;

Considérant que Madame Francine FRAIPONT est nommée en tant que préfète des études à l'Athénée royal de Marche-Bomal depuis le 1^{er} juillet 2004;

Considérant la plainte pour harcèlement moral au travail déposée le 11 février 2008 auprès de l'association SPMT-Arista par Madame Bernadette DESERT, professeur, à l'encontre de Madame FRAIPONT;

Que Madame DESERT reproche à Madame FRAIPONT des conduites abusives et répétées, se manifestant entre-autres sous forme d'humiliations, de menaces, d'intimidations, d'affronts en public et de manoeuvres délibérées de déstabilisation;

Qu'au cours du traitement de la plainte de Madame DESERT, Madame Véronique PIERART, conseillère en prévention, a recueilli le témoignage spontané d'une dizaine de personnes pointant toutes le mode de fonctionnement problématique de la préfète;

Que ces témoins anonymes dénoncent des comportements violents qui se déclinaient notamment par des agressions verbales, des attaques sur la vie privée, un isolement communicationnel, l'utilisation de tiers ou de rumeurs afin de disqualifier le travail de la personne, des critiques, des accusations mensongères et par la favorisation d'un climat de travail hostile;

Qu'ils parlent d'un grand nombre de départs volontaires dont la cause serait la préfète;

Que Madame PIERART, dans son rapport du 23 mai 2008, recommande qu'une personne neutre et indépendante effectue un travail d'analyse des courriers de parents d'élèves mettant en cause Madame DESERT et, selon les résultats de cette analyse, préconise l'adoption de mesures différentes;

Considérant que suite audit rapport, Madame Lise-Anne HANSE, Directrice générale, a demandé au Service d'Inspection, le 18 juin 2008, de diligenter une mission d'enquête afin d'étudier lesdits courriers et d'entendre toute personne utile concernant les faits y repris mais également d'analyser le type de management pratiqué par Madame FRAIPONT à l'égard des membres de son personnel enseignant et administratif;

Que le Service d'Inspection, dans son rapport d'enquête du 24 novembre 2008, souligne que les témoins entendus sont unanimes à confirmer, avec des nuances, le caractère parfois difficile des relations de la préfète vis-à-vis de membres du personnel;

Qu'il ressort de ces témoignages que l'humeur de Madame FRAIPONT est changeante, qu'elle peut tenir des propos agressifs, injurieux, méprisants et blessants, que la moindre difficulté, contrariété ou contradiction peut déclencher sa colère, qu'elle est incapable de maîtriser, même en public, et que la manière dont elle use de son autorité pourrait paraître abusive;

Qu'il apparaît également qu'elle ne consent aucune délégation aux différents membres de l'équipe de direction sur lesquels elle exerce un contrôle permanent, à l'exception du directeur de la section fondamentale;

Que l'éducatrice-économe et le chef d'atelier déclarent en outre ne plus être consultés quant aux décisions qui concernent pourtant leur fonction;

Considérant la plainte pour harcèlement moral au travail déposée le 21 octobre 2008 auprès de l'auditorat du travail de Marche par Madame Marguerite NEFFE, membre du personnel ouvrier, à l'encontre de Madame FRAIPONT;

Considérant la plainte pour harcèlement moral au travail déposée le 21 octobre 2008 auprès de l'auditorat du travail de Marche par Madame Annick RENARD, enseignante, à l'encontre de Madame FRAIPONT;

Considérant le courrier du 24 octobre 2008 de Monsieur Pierre CHARPENTIER, responsable de la cuisine, au Service d'Inspection, dans lequel ce dernier dénonce l'attitude de la préfète, notamment à l'occasion d'une réunion concernant l'organisation de la cuisine suite à un manque de personnel;

Que Monsieur CHARPENTIER soutient que sous la menace d'une grève, Madame FRAIPONT s'est violemment emportée en le pointant comme le responsable du désordre en cuisine, en l'insultant et en l'intimidant quant au maintien de son emploi;

Que selon Monsieur CHARPENTIER, ce n'est pas la première fois que Madame FRAIPONT lui brandit la menace d'un licenciement, comme en témoigne son audition du 7 octobre 2008 par le Service d'Inspection;

Considérant la plainte pour harcèlement moral au travail déposée le 6 novembre 2008 auprès du Procureur du Roi de Marche par Monsieur CHARPENTIER, à l'encontre de Madame FRAIPONT;

Considérant la plainte pour harcèlement moral au travail déposée le 22 novembre 2008 auprès de l'auditorat du travail de Marche par Madame Noëlla DAVREUX, membre du personnel ouvrier, à l'encontre de Madame FRAIPONT;

Considérant le mail du 11 décembre 2008 de Madame Marle-Claire HOLSBEKE, Secrétaire régionale CGSP, à Madame HANSE, dans lequel celle-ci dénonce le comportement de la préfète à l'égard du personnel ouvrier de l'athénée : manque de considération, de mépris pour leur fonction, d'humiliations, de propos désobligeants, voire déplacés à leur égard, d'un comportement violent se traduisant régulièrement par des cris et des insultes;

Considérant le courrier du 12 décembre 2008 de Monsieur Michel JACOBS, Secrétaire fédéral CGSP, à Monsieur le Ministre, dans lequel celui-ci annonce que, compte tenu de l'attitude de Madame FRAIPONT, la CGSP couvre toute action que pourrait entreprendre le personnel ouvrier de l'athénée;

Considérant la note du 23 décembre 2008 de Monsieur le Ministre à Madame HANSE, par laquelle celui-ci l'informe qu'il a chargé Monsieur Bernard DUPONT, préfet coordonnateur de zone, de s'assurer de la matérialité des faits reprochés par la CGSP à Madame FRAIPONT ainsi que de tenter une mission de conciliation entre les parties;

Considérant le rapport du 20 février 2009 de Monsieur Bernard DUPONT dans lequel celui-ci confirme le style de management rugueux de Madame FRAIPONT;

Que la préfète, à plusieurs reprises, n'hésite ainsi pas à réprimander vertement un membre du personnel en présence de collègues de celui-ci, accompagnant son admonestation de remarques qui peuvent se révéler extrêmement blessantes, voire d'injures;

Qu'il appert que la préfète reconnaît elle-même manquer de diplomatie et s'emporter facilement;

Qu'il souligne que toutes les personnes entendues vivent dans un état de stress permanent dû à ce style de management;

Que compte tenu de ce qu'ils ont vécu, ils sont totalement réfractaires à l'idée d'une conciliation avec la préfète;

Qu'il en résulte un climat de travail très lourd au sein de l'école;

Que Monsieur DUPONT soutient qu'il est urgent de trouver une solution, sous peine qu'un drame ne vienne à se produire;

Considérant que suite à ces faits, Madame FRAIPONT a été écartée sur-le-champ de ses fonctions par un arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 mars 2009;

Considérant l'article 157bis, §4, alinéa 2, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, aux termes duquel «Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article»;

Considérant que Madame FRAIPONT a été convoquée en date du 11 mars 2009 à une audition dans le cadre d'une procédure en suspension préventive, fixée au 23 mars 2009;

Que ladite audition a été reportée au 31 mars 2009 à la demande du conseil de Madame FRAIPONT;

Considérant que Madame FRAIPONT a pu faire valoir ses observations à l'occasion de cette audition;

Que Madame FRAIPONT produit un document du 28 mai 2008 adressé à Monsieur Bernard DUPONT et signé par tous les préfets de la zone de Luxembourg affiliés à la CGSP, dénonçant l'attitude des membres de ce syndicat aux CoCoba des écoles de la zone;

Que Madame FRAIPONT soutient à cet égard que Madame HOLSBEKE a convoqué certains membres de la CGSP à des réunions du 5 novembre 2008 et du 11 février 2009, afin de les inviter à porter plainte pour harcèlement moral contre elle et leur expliquer les procédures et modalités à suivre pour ce faire;

Considérant cependant que la présente procédure n'a pas pour objet de se prononcer sur le fond du dossier mais de déterminer si dans l'intérêt de l'enseignement, il s'indique de suspendre préventivement Madame FRAIPONT de ses fonctions;

Considérant l'accumulation de plaintes pour harcèlement moral au travail déposées à l'encontre de la préfète et les reproches formulés à son égard par plusieurs membres du personnel de l'école;

Considérant que dans son rapport d'avril 2008 concernant la plainte de M^{me} DESERT, le conseiller en prévention externe SPMT relève notamment que :
«En conclusion, même si la dynamique relationnelle actuelle semble avoir évolué par rapport à celle dénoncée au moment du dépôt de plainte, la situation vécue par M^{me} DESERT jusqu'alors correspondrait sous l'éclairage de ces différents critères diagnostiques, à la description d'une situation de harcèlement moral primaire.»;

Considérant que dans les recommandations du même rapport, après la proposition d'une enquête, il est constaté que :
«...Ceci étant dit, même si ces courriers révélaient un réel problème de savoir-être chez M^{me} DESERT, cela ne devrait pas évacuer les autres témoignages décrits précédemment et qui sont un signal d'alerte. Donc, de toute façon, l'Administration devrait ici mobiliser les ressources qu'elle a à sa disposition en pareil cas.»;

Considérant qu'enfin ce rapport se termine par le rappel suivant :
«Dans ce cadre et dans l'intérêt des personnes concernées, tant sur le plan humain qu'organisationnel, nous vous invitons vivement à réagir et à prendre rapidement les dispositions nécessaires afin de gérer cette problématique.
A cet égard nous vous rappelons la loi du 10 janvier 2007 et son arrêté d'application du 17 mai 2007 qui, dans le cadre d'une plainte motivée, demande à l'employeur de prendre, sur base des risques psychosociaux identifiés, les mesures appropriées pour enrayer la problématique.»;

Considérant que ce rapport du conseiller en prévention externe ne peut être suspecté d'avoir été téléguidé par qui que se soit, il ne peut s'agir d'un élément d'une cabale montée contre M^{me} FRAIPONT dont cette dernière s'estime victime dans sa note de défense déposée lors de son audition préalable à son éventuelle suspension préventive;

Considérant que depuis ce rapport plusieurs nouvelles plaintes ont été déposées auprès de l'auditorat du travail;

Considérant à cet égard qu'il ne peut être statué pour le moment sur une absence de responsabilité dans le chef de Madame FRAIPONT;

Qu'un retour de Madame FRAIPONT à l'athénée, en l'état actuel des choses, rendrait la situation encore plus explosive;

Qu'il convient que Madame FRAIPONT ne soit plus en contact avec certains membres du personnel de l'athénée;

Considérant l'article 157bis, §1^{er}, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, aux termes duquel «Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales»;

Que tel est le cas en l'espèce;

Considérant l'intérêt supérieur de l'enseignement et l'intérêt du service;

Considérant que les faits précités, sans préjudice de toute action disciplinaire éventuelle et de toute défense de Madame FRAIPONT dans le cadre de celle-ci, présentent un degré de gravité qui justifie que l'intéressée soit suspendue préventivement dans l'intérêt de l'enseignement et du service;

Considérant que la suspension préventive est une mesure administrative, et non une sanction, laissant l'intéressée dans la position administrative de l'activité de service;

Que cette mesure est la seule prévue dans la législation afin de préserver rapidement l'intérêt supérieur de l'enseignement;

Qu'elle est par ailleurs la plus à même de protéger les droits de Madame FRAIPONT;

Pour ces motifs,

ARRETE :

Article 1^{er} - La mesure administrative de la suspension préventive est prise à l'égard de Madame Francine FRAIPONT, Préfète des études à l'Athénée royal de Marche-Bomal.

Art. 2 - Le traitement de l'intéressée est maintenu en l'état.

Art. 3 - Le Directeur général des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française est chargé de l'exécution du présent arrêté."

31. Cette décision a été adressée à la requérante par un courrier recommandé du 15 avril 2009, reçu le jeudi 16 avril 2009;

Considérant qu'aux termes de l'article 17, § 2, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'Etat coordonnées le 12 janvier 1973, "la suspension de l'exécution ne peut être ordonnée que si des moyens sérieux susceptibles de justifier l'annulation de l'acte

ou du règlement attaqué sont invoqués et à condition que l'exécution immédiate de l'acte ou du règlement risque de causer un préjudice grave difficilement réparable";

Considérant que la requérante prend un moyen, le premier de la requête, "de la violation de l'article 157 bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 [précité], en particulier en son paragraphe 3, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir"; qu'elle affirme que lorsque le législateur n'adopte pas expressément un mode particulier de computation des délais, il se réfère nécessairement à l'acception courante de la notion de jour ouvrable, qu'il est de jurisprudence constante que celle-ci ne comprend ni les dimanches ni les jours fériés légaux, au contraire des samedis, que l'audition a eu lieu le mardi 31 mars 2009, en sorte que le délai de dix jours ouvrables au cours duquel la décision devait être prise par le Gouvernement de la Communauté française quant à une éventuelle suspension préventive et être communiquée à la requérante expirait le 11 avril 2009, dixième jour ouvrable suivant le 31 mars 2009, que la décision n'est intervenue que le 14 avril 2009, qu'elle n'a été communiquée à la requérante que par un courrier du 15 avril 2009 reçu le 16 avril 2009, que la décision est tardive et qu'elle a été prise à un moment où la partie adverse ne pouvait plus prononcer la suspension préventive; qu'elle ajoute que la notification de la décision elle-même devait être reçue dans le délai indiqué à l'article 157 bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 et que, si même il fallait considérer que le samedi n'est pas un jour ouvrable, la décision adoptée le 14 avril 2009 et adressée par une lettre recommandée du 15 avril 2009 reçue le 16 avril 2009 était de toute façon tardive puisque le dixième jour ouvrable eût été, même dans cette hypothèse, le 15 avril 2009 et qu'à cette date, la requérante n'avait reçu aucune décision de suspension;

Considérant que, dans sa note d'observations, la partie adverse soutient que le délai prévu à l'article 157bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 n'est assorti d'aucune sanction, qu'il ne s'agit que d'un délai d'ordre, purement indicatif, que la requérante est mal venue d'alléguer qu'elle subit un quelconque grief alors qu'elle a estimé que l'affaire ne présentait pas d'urgence, qu'elle a demandé le 12 mars 2009 le report de son audition et qu'en toute hypothèse, il n'y a pas eu dépassement du délai raisonnable;

Considérant que l'article 157bis, § 3, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 est rédigé dans les termes suivants :

" Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par l'administrateur général de l'enseignement et de la recherche scientifique ou, sauf pour les membres du personnel du service d'inspection, par le fonctionnaire général qu'il délègue à cet effet.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat ou un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.";

Considérant, *prima facie*, que le délai de dix jours ouvrables mentionné à l'alinéa 4 de la disposition précitée, auquel est soumis l'exercice d'une compétence d'appréciation de la partie adverse, est un délai de rigueur; qu'il paraît prescrit dans l'intérêt du membre du personnel concerné, celui-ci ayant avantage à être fixé dans les plus brefs délais sur les conclusions que la partie adverse a entendu tirer de son audition; que, par ailleurs, il est peu contestable que, dans l'enseignement secondaire, le samedi est à considérer comme un jour ouvrable, c'est-à-dire un jour pendant lequel il est permis de travailler; qu'en l'espèce, le délai de dix jours a pris cours le mercredi 1^{er} avril 2009, lendemain de l'audition du 31 mars, et qu'il est venu à expiration le samedi 11 avril 2009; que la décision attaquée a été prise le mardi 14 avril 2009 et qu'elle n'a été notifiée à la requérante par envoi recommandé à la poste que le mercredi 15 avril, et dès lors reçue par celle-ci au plus tôt le jeudi 16 avril, ainsi qu'elle l'admet elle-même; que tout indique que le délai de dix jours a été dépassé; que le premier moyen est sérieux;

Considérant qu'en vue d'établir le risque de préjudice grave difficilement réparable auquel l'exposerait l'exécution de la décision attaquée, la requérante fait

valoir qu'elle appartient à la catégorie des personnes ressources, disponibles même en soirée ou le week-end ou pendant les congés scolaires, appelées à aider les chefs d'établissement et à les accompagner à leur demande lorsque l'établissement est frappé par un événement d'exception, qu'un tel événement est défini comme une situation dramatique sur le plan humain, qui ébranle émotionnellement l'établissement, que "tant la fonction de direction d'école assumée par la requérante en sa qualité de préfète que la fonction de personne ressource sont des fonctions qui requièrent l'estime de soi et l'estime des autres, le respect et l'autorité, une éthique irréprochable et une loyauté parfaite", que chacun lui reconnaît ces qualités, qu'elle a fait l'objet de signalements exceptionnels, que la mesure de suspension préventive prononcée à son encontre est de nature à entraîner une atteinte à son honneur en venant à l'appui des accusations portées contre elle, qu'elle est encore de nature à affecter gravement son état de santé en provoquant une situation de dépression sévère consécutive à un harcèlement professionnel important, que le risque de préjudice est d'autant plus grave que la mesure de suspension prononcée n'est pas limitée dans le temps, en sorte qu'elle détermine à charge de la requérante, pour une longue durée, une situation de grande instabilité professionnelle et personnelle compromettant son éventuelle réintégration à l'issue de la procédure disciplinaire et lui imposant des conditions de vie particulièrement pénibles, préjudice aggravé encore par la publicité qui a été donnée à sa situation;

Considérant que dans sa note d'observations, la partie adverse soutient que le climat de nature à porter atteinte à l'honneur et au crédit de la requérante ne date pas de l'adoption de l'acte attaqué, qu'il a déjà été concrétisé par la mesure d'écartement du 3 mars 2009, que c'est cette mesure qui a provoqué la publicité médiatique dont se plaint la requérante, que celle-ci ne l'a pas attaquée en extrême urgence, qu'elle n'allègue aucune publicité extérieure donnée à la décision attaquée, que le préjudice relatif à la santé est la conséquence d'un ensemble de faits qui s'accumulent depuis des mois et non de l'exécution immédiate de l'acte attaqué, que la suspension préventive n'est pas une sanction, qu'elle ne constitue qu'une mesure temporaire et qu'en règle un dommage moral peut être adéquatement réparé par une annulation;

Considérant que la décision attaquée précise en termes exprès, en son article 2, que "Le traitement de l'intéressée est maintenu en l'état"; qu'ainsi, la suspension préventive décidée à l'encontre de la requérante, quelle qu'en soit la durée, n'entraîne pour celle-ci aucun préjudice matériel; que c'est exclusivement en ce qu'elle porte atteinte à son honneur et à sa réputation professionnelle que l'exécution de la

décision attaquée est présentée par la requérante comme constitutive d'un risque de préjudice grave difficilement réparable;

Considérant que les faits rapportés établissent à suffisance que la décision attaquée s'inscrit dans un contexte particulièrement conflictuel; qu'elle a été précédée d'une mesure d'écartement immédiat du service le 3 mars 2009; que la requérante n'a pas attaqué cette première décision; que la mesure de suspension préventive qui fait l'objet de la présente demande ne repose toutefois pas sur des considérations identiques à celles de la décision de l'écartier sur-le-champ; qu'en effet, les considérants de la décision attaquée du 14 avril 2009 sont formulés notamment dans les termes suivants :

" Considérant l'accumulation de plaintes pour harcèlement moral au travail déposées à l'encontre de la préfète et les reproches formulés à son égard par plusieurs membres du personnel de l'école;

Considérant que dans son rapport d'avril 2008 concernant la plainte de M^{me} DESERT, le conseiller en prévention externe SPMT relève notamment que :
«En conclusion, même si la dynamique relationnelle actuelle semble avoir évolué par rapport à celle dénoncée au moment du dépôt de plainte, la situation vécue par M^{me} DESERT jusqu'alors correspondrait sous l'éclairage de ces différents critères diagnostiques, à la description d'une situation de harcèlement moral primaire.»;

Considérant que dans les recommandations du même rapport, après la proposition d'une enquête, il est constaté que :
«...Ceci étant dit, même si ces courriers révélaient un réel problème de savoir-être chez M^{me} DESERT, cela ne devrait pas évacuer les autres témoignages décrits précédemment et qui sont un signal d'alerte. Donc, de toute façon, l'Administration devrait ici mobiliser les ressources qu'elle a à sa disposition en pareil cas.»;

Considérant qu'enfin ce rapport se termine par le rappel suivant :
«Dans ce cadre et dans l'intérêt des personnes concernées, tant sur le plan humain qu'organisationnel, nous vous invitons vivement à réagir et à prendre rapidement les dispositions nécessaires afin de gérer cette problématique.
A cet égard nous vous rappelons la loi du 10 janvier 2007 et son arrêté d'application du 17 mai 2007 qui, dans le cadre d'une plainte motivée, demande à l'employeur de prendre, sur base des risques psychosociaux identifiés, les mesures appropriées pour enrayer la problématique.»;

[...]

Considérant que depuis ce rapport plusieurs nouvelles plaintes ont été déposées auprès de l'auditorat du travail;

Considérant à cet égard qu'il ne peut être statué pour le moment sur une absence de responsabilité dans le chef de Madame FRAIPONT;

Qu'un retour de Madame FRAIPONT à l'athénée, en l'état actuel des choses, rendrait la situation encore plus explosive;

Qu'il convient que Madame FRAIPONT ne soit plus en contact avec certains membres du personnel de l'athénée;

Considérant l'article 157bis, §1^{er}, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, aux termes duquel «Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales»;

Que tel est le cas en l'espèce;

Considérant l'intérêt supérieur de l'enseignement et l'intérêt du service;

Considérant que les faits précités, sans préjudice de toute action disciplinaire éventuelle et de toute défense de Madame FRAIPONT dans le cadre de celle-ci, présentent un degré de gravité qui justifie que l'intéressée soit suspendue préventivement dans l'intérêt de l'enseignement et du service;

Considérant que la suspension préventive est une mesure administrative, et non une sanction, laissant l'intéressée dans la position administrative de l'activité de service;

Que cette mesure est la seule prévue dans la législation afin de préserver rapidement l'intérêt supérieur de l'enseignement";

que les reproches ainsi énoncés à l'encontre de la requérante l'exposent à un risque de préjudice moral et professionnel certain; que, toutefois, l'article 17, § 2, des lois sur le Conseil d'Etat précité oblige à rechercher si ce préjudice est grave et difficilement réparable;

Considérant que les termes de la décision attaquée restent suffisamment nuancés pour faire apparaître que la mesure prise à l'égard de la requérante est dépourvue de caractère disciplinaire, qu'elle est provisoire et qu'elle est la seule qui permette de faire face à une situation envenimée; que cependant, la mention d'une "accumulation de plaintes pour harcèlement moral au travail", le caractère ambigu du rapport de la conseillère en prévention externe S.P.M.T., joints à la mention de poursuites pénales entamées à l'encontre de la requérante, alors que seules figurent parmi les pièces de la procédure des courriers faisant état, d'une part, de plaintes pour harcèlement moral au travail d'Annick RENARD et de Marguerite NEFFE, déposées à l'auditorat du travail de Marche et, d'autre part, de plaintes de même portée déposées par Pierre CHARPENTIER entre les mains du procureur du Roi près le tribunal de première instance de Marche-en-Famenne ainsi que par Noëlla DAVREUX, sont de nature à affecter gravement l'honneur et la réputation professionnelle de la requérante; que ces considérations permettent de tenir pour établi le risque de préjudice grave difficilement réparable inhérent à l'exécution de la décision attaquée;

Considérant qu'en vue de justifier l'extrême urgence, la requérante affirme que l'acte dont la suspension de l'exécution est demandée, daté du 14 avril, lui a été

adressé par un courrier du 15 avril 2009, reçu le jeudi 16 avril 2009, que son conseil a veillé à l'envoi du présent recours dans les délais les plus brefs, qu'elle devrait pouvoir reprendre ses fonctions sans délai pour assurer la fin de l'année scolaire et préparer la prochaine rentrée scolaire, laquelle fait l'objet de nombreuses prestations préparatoires entre juin et septembre, que seule une décision extrêmement rapide permettrait d'empêcher que soient consommés les préjudices portés à l'autorité, à sa réputation professionnelle, à "son investissement temporel et psychologique de dix ans au profit de l'école et de ses élèves" ainsi qu'à sa santé, rendue particulièrement précaire "par un état dépressif profond provoqué par l'acte attaqué";

Considérant que la requête a été envoyée au Conseil d'Etat le 25 avril 2009; que la requérante a agi avec la diligence requise; qu'elle a fait ressortir à suffisance l'imminence du péril auquel elle s'affirme exposée; que le point de savoir si ce péril n'a pas été provoqué par la mesure d'écartement immédiat prise par la partie adverse le 3 mars 2009 a été rencontré lors de l'appréciation du préjudice grave et difficilement réparable; que l'extrême urgence est suffisamment établie;

Considérant que les deux conditions requises par l'article 17, § 2, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat sont réunies,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

Est suspendue l'exécution de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 avril 2009 prononçant à l'encontre de Francine FRAIPONT, préfète des études à l'Athénée royal de Marche-Bomal, la mesure administrative de la suspension préventive.

Article 2.

L'exécution immédiate du présent arrêt est ordonnée.

Article 3.

Conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'Etat, le présent arrêt sera notifié par télécopieur.

Article 4.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VI^e chambre, le huit mai deux mille neuf par :

M.	LEWALLE,	Conseiller d'Etat, Président f.f.,
M ^{me}	SCHMITZ,	Greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

V. SCHMITZ.

P. LEWALLE.