

CONSEIL D'ETAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R E T

n° 210.668 du 25 janvier 2011

G./A.198.736/VI-18.953

En cause : **CLERBOIS** Serge,
ayant élu domicile chez
Mes Jean-Claude DERZELLE et
Anita FORMICA, avocats,
rue A. Carnière, n° 137,
6180 Courcelles,

contre :

la ville de La Louvière,
ayant élu domicile chez
Mes Marc UYTENDAELE et
Anne FEYT, avocats,
rue de la Source, n° 68,
1060 Bruxelles.

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

Vu la demande introduite le 7 janvier 2011 par Serge CLERBOIS, qui tend, selon la procédure d'extrême urgence, à la suspension de l'exécution de la décision du 23 décembre 2010 du Conseil communal de la ville de La Louvière qui lui inflige la sanction de la démission disciplinaire, notifiée par un courrier du 27 décembre 2010;

Vu l'ordonnance du 10 janvier 2011, notifiée aux parties, convoquant celles-ci à comparaître le 13 janvier 2011 à 11 heures;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Entendu, en son rapport, M^{me} Colette DEBROUX, Conseiller d'Etat, Président f.f.;

Entendu, en leurs observations, Me Jean-Claude DERZELLE, avocat, comparaisant pour la partie requérante et Me Anne FEYT, avocat, comparaisant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. NEURAY, Premier auditeur chef de section au Conseil d'Etat;

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

Considérant que le requérant, nommé à titre définitif, était jusqu'à l'acte attaqué, membre du personnel enseignant de l'établissement communal d'enseignement de promotion sociale "Format@21", dont le pouvoir organisateur est la ville de La Louvière; que le 28 mai 2009, le collège des bourgmestre et échevins a décidé d'ouvrir une procédure disciplinaire à son encontre; que le 3 juin 2009, le requérant a été "écarté de ses fonctions sur-le-champ" sur la base de l'article 60, § 4, du décret du 6 juin 1994 de la Communauté française fixant le statut des membres du personnel subsidie de l'enseignement officiel subventionné et que le 8 septembre 2009, il a été décidé de le suspendre préventivement, décisions contre lesquelles aucun recours n'a été introduit; que le 1^{er} mars 2010, le Conseil communal de la ville de La Louvière a prononcé à son encontre la sanction disciplinaire de la démission "d'office"; que, sur recours, ledit Conseil communal a statué définitivement et a, sur avis contraire de la chambre de recours, sanctionné "Monsieur CLERBOIS de la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire", en sa séance du 23 décembre 2010; qu'il s'agit de l'acte attaqué qui, visant également les antécédents de la procédure utiles à l'examen de la cause, est motivé de la manière suivante :

" Objet: Dossier CLERBOIS - Procédure disciplinaire

Le Conseil,

Vu le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidie de l'enseignement officiel subventionné, et plus particulièrement les articles 64 à 74 relatifs au régime disciplinaire;

Vu la délibération du collège communal du 28 mai 2009 décidant d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur CLERBOIS;

Vu la délibération du collège communal du 28 mai 2009 décidant d'ouvrir une procédure en suspension préventive contre Monsieur CLERBOIS;

Vu la délibération du collège communal du 22 juin 2009 décidant d'introduire une procédure en référés afin de rentrer en possession de divers documents que Monsieur CLERBOIS restait en défaut de rendre à la direction de son établissement scolaire;

Vu l'impossibilité de procéder à l'audition de Monsieur CLERBOIS le 29 juin 2009 à la suite du dépôt par celui-ci d'un certificat médical;

Vu la délibération du collège communal du 8 septembre 2009 actant la non-comparution de Monsieur CLERBOIS dans le cadre de l'audition relative à suspension préventive;

Vu la délibération du collège communal du 8 septembre 2009 décidant de suspendre préventivement Monsieur CLERBOIS;

Vu l'impossibilité de procéder à l'audition de Monsieur CLERBOIS le 14 septembre 2009 à la suite du dépôt par celui-ci d'un certificat médical;

Vu la demande du 14 septembre 2009 formulée par Monsieur CLERBOIS de faire entendre en qualité de témoins l'ensemble des étudiants de son cours de marketing;

Vu la délibération du collège communal du 21 septembre 2009 décidant de ne pas déférer à cette demande d'audition de témoins;

Vu la demande formulée le 28 septembre 2009 par Monsieur CLERBOIS que la C[O]PALOC soit saisie préalablement de son dossier disciplinaire avant qu'il ne soit procédé à son audition devant le collège communal;

Vu la délibération du collège communal du 28 septembre 2009 décidant de ne pas déférer à cette demande concernant la COPALOC;

Vu la délibération du collège communal du 2 novembre 2009 décidant d'ouvrir une nouvelle procédure disciplinaire sur base de nouveaux faits consignés dans un rapport établis [sic] par Madame VERLY, Directrice de Form@t 21, de joindre celle-ci à la procédure déjà en cours et de renvoyer le dossier devant le conseil communal pour que celui-ci procède à l'audition de Monsieur CLERBOIS et statue sur les griefs disciplinaires;

Vu la délibération du conseil communal du 23 novembre 2009 accordant une remise à Monsieur CLERBOIS;

Vu la délibération du conseil communal du 21 décembre 2009 accordant une remise à Monsieur CLERBOIS;

Vu la délibération du conseil communal du 25 janvier 2010 accordant une remise à Monsieur CLERBOIS;

Vu la délibération du Conseil Communal du 01 mars 2010 par laquelle Monsieur Clerbois a été démis d'office de ses fonctions (démission disciplinaire);

Vu la notification de cette décision à l'intéressé en date du 31 mars 2010;

Vu le recours introduit par Monsieur Clerbois devant la Chambre des recours en date du 17 avril 2010;

Vu la procédure devant la Chambre de recours et les écrits de procédure déposés par les deux parties;

Vu l'avis négatif rendu par la Chambre de recours en date du 13 décembre 2010, décision notifiée le 20 décembre 2010;

Considérant que dans sa délibération précitée du 1^{er} mars 2010, le Conseil communal a décidé de ne pas retenir l'ensemble des griefs disciplinaires reprochés à Monsieur CLERBOIS; Que ceci ressort du passage suivant de la délibération du Conseil communal du 1^{er} 2010 [sic] :

Considérant que les griefs ici relatés ne sont pas exhaustifs et que, eu égard au refus de Monsieur CLERBOIS de se défendre point par point, l'autorité pourrait raisonnablement les considérés [sic] comme tous établis;

Considérant, cependant, qu'elle se contentera d'avoir égard aux griefs liés à la négligence chronique dont a fait preuve l'intéressé tant dans le respect de ses obligations professionnelles que dans la manière dont il traite ses étudiants;

Considérant, en effet, qu'il ne peut être contesté que Monsieur CLERBOIS s'est abstenu à de trop nombreuses reprises de communiquer ses propositions de méthode d'évaluation et de gestion, les travaux des étudiants, les notes qu'il leur a attribuées et les propositions de certification;

Considérant qu'il n'est pas admissible que le pouvoir organisateur ait du décid[er] d'engager une action en justice pour contraindre Monsieur CLERBOIS à rentrer des documents qui sont indispensables pour assurer le fonctionnement normal du service public auquel il participe;

Considérant qu'il suffit de prendre connaissance de la position prise par une autorité tierce à la partie adverse - à savoir la Communauté française - pour obtenir confirmation de la négligence extrême dont a fait preuve Monsieur CLERBOIS du mépris qu'il manifeste aux règles qui s'imposent à l'exercice de ses fonctions et des conséquences que cela implique quant à la formation des étudiants et la réputation de l'établissement dans lequel il preste ses activités;

Considérant, en effet, que du fait de son attitude, il en est résulté:

- La non certification de l'unité de formation
- La non-prise en compte de cette unité de formation pour les subventions de fonctionnement
- La non-comptabilisation de cette unité au niveau du nombre de période/élèves/années dont dépend le nombre des membres du personnel d'encadrement
- L'unité en cause est donc à charge de la Ville.

Considérant en conséquence, que de par son attitude, Monsieur CLERBOIS s'est rendu coupable de manquements

- absence du souci constant des intérêts de l'enseignement du pouvoir organisateur
- manque de conscience professionnelle dans l'accomplissement des obligations fixées par [...] les textes règlementaires et l'exécution des prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement
- manque de correction dans les rapports de service et dans les relations avec les étudiants

Considérant par ailleurs que le dossier révèle le mépris avec lequel Monsieur CLERBOIS traite ses étudiants, et notamment dans la manière dont il s'abstient d'informer en temps utile ceux-ci et la direction de ses nombreuses absences;

Considérant que les griefs ainsi synthétisés sont établis;

Considérant que ce sont ces griefs et eux seuls qui ont fait l'objet des débats devant la Chambre de recours: Qu'en effet, la Ville de La Louvière a confirmé, par l'intermédiaire de son conseil, que seuls les griefs précités avaient déterminé le Conseil communal à sanctionner Monsieur CLERBOIS de la sanction disciplinaire de la démission d'office (démission disciplinaire); Que cela ressort clairement des motifs de l'avis de la Chambre de recours (Le fondement du recours);

Considérant que, dans son avis, la Chambre de recours confirme tout à la fois la matérialité des griefs disciplinaires précités, leur imputabilité à Monsieur CLERBOIS et leur gravité; Qu'elle énonce, en effet, à ce propos que :

«La Chambre de recours considère que le fait pour Monsieur CLERBOIS, d'avoir persisté à ne pas remettre dans les délais impartis, les documents pédagogiques tels que prescrits par l'Etablissement (méthodes d'évaluation, part d'autonomie, notes et propositions de certifications...) a eu pour conséquence de nuire au bon fonctionnement et à la réputation de l'Etablissement qui a été obligé de recourir à une procédure en justice en vue de leur obtention.

L'absence de documents attestant les activités pédagogiques et l'absence d'évaluation au sein de l'unité de formation "Principes de base du marketing" était susceptible d'entraîner le non subventionnement de cette unité dans le chef du pouvoir subsidiant ainsi que la non certification des étudiants ayant suivi celle-ci.

Les faits reprochés à Monsieur CLERBOIS dénotent dans son chef un manque flagrant de prise en compte du souci constant des intérêts de l'enseignement du Pouvoir Organisateur, tel que prescrit par l'article 6 du décret du 06 juin 1994, des faits similaires lui ayant déjà été reprochés antérieurement».

Considérant, par voie de conséquence, que la décision du Conseil communal du 1^{er} mars 2010 se trouve confortée s'agissant toujours de la matérialité des griefs disciplinaires, de leur imputabilité à Monsieur CLERBOIS et de leur gravité; Que sur ces éléments, le Conseil communal se conte, donc, de renvoyer à sa première délibération dont l'extrait pertinent a été reproduit ci-dessus;

Considérant, par contre, que, dans son avis, la Chambre de recours a estimé que sanctionner le comportement fautif de Monsieur CLERBOIS de la sanction disciplinaire de la démission d'office (démission disciplinaire), était disproportionné; Que, la Chambre de recours motive sa position de la manière suivante :

«Néanmoins, vu le long passé professionnel sans tache de Monsieur CLERBOIS, vu la circonstance que les nombreux rapports établis par la Directrice n'ont pas été soumis au visa de l'intéressé avant le début de la procédure disciplinaire et enfin, vu les problèmes de santé répétés du demandeur ayant entraîné de nombreuses incapacités de travail durant l'année scolaire 2008-2009, la Chambre de recours émet à l'unanimité un avis défavorable à la sanction de "démission disciplinaire" et considère qu'il serait plus adéquat de lui infliger la peine disciplinaire de "suspension par mesure disciplinaire" d'une durée de six mois»;

Considérant qu'en vertu de l'article 65, § 4, du décret du 6 juin 1994, le Conseil communal dispose d'un mois à dater de la réception de l'avis pour prendre une décision définitive; Que cette décision reproduit l'avis motivé de la Chambre de recours et qu'elle est elle-même motivée si elle s'écarte soit de l'avis, soit de sa motivation;

Considérant que le Conseil communal a décidé de s'écarter de l'avis de la Chambre de recours en ce qu'il est relatif à la proportionnalité de la sanction et propose d'infliger la sanction disciplinaire de la suspension de 6 mois avec retenue de traitement; Que le Conseil communal décide, en effet, de maintenir sa décision de démettre d'office (disciplinairement) Monsieur CLERBOIS;

Considérant que cette [sic] les motifs pour lesquels le Conseil communal décide de s'écarter de l'avis de la Chambre de recours à propos de la proportionnalité de la sanction sont les suivants;

Considérant, tout d'abord, que si Monsieur CLERBOIS peut effectivement se prévaloir d'un long passé professionnel sans tache, son parcours professionnel a été terni ces dernières années; Qu'en effet, Monsieur CLERBOIS a subi la sanction disciplinaire du rappel à l'ordre le 26 mars 2007 et la sanction disciplinaire du

blâme le 14 novembre 2008; Que s'il peut, donc, être affirmé que Monsieur CLERBOIS a assurément un long passé professionnel, il ne peut être affirmé que ce passé serait sans tache;

Considérant, à propos des deux sanctions disciplinaires précitées, que le Conseil communal a dit ce qui suit dans sa délibération du 1^{er} mars 2010;

Considérant que Monsieur CLERBOIS s'est déjà vu infliger deux sanctions disciplinaires - un rappel à l'ordre et un blâme - pour des faits analogues à ceux qui font l'objet de la présente procédure;

Considérant, en effet, que le 26 mars 2007, Monsieur CLERBOIS s'est vu infliger un rappel à l'ordre à la suite notamment de plaintes d'étudiants qui lui faisaient notamment grief de ne pas donner cours, de refuser de donner cours, de les laisser seuls dans le local sans consignes, d'abandonner celui-ci pendant plusieurs heures, de tenir des propos désobligeants à l'égard de la direction, de consommer des tranquillisants et du Red Bull pendant ces cours; qu'il lui était également reproché «d'avoir sérieusement perturbé le bon fonctionnement de l'établissement, en ayant une attitude inappropriée tant vis-à-vis des étudiants que de la Direction» et «qu'il a donc fait preuve d'une absence de souci constant des intérêts de l'enseignement du pouvoir organisateur, d'un manque de conscience professionnelle dans l'accomplissement des obligations fixées par les textes réglementaires et l'acte de désignation, d'une part, et de l'exécution des prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement, d'autre part, un manque de correction dans les rapports de service et dans les relations avec les étudiants et enfin une suspension intempestive de l'exercice des fonctions sans autorisation préalable du Pouvoir organisateur ou de son représentant»;

Considérant que le 24.11.2008, Monsieur CLERBOIS s'est vu infliger un blâme, l'autorité constatant notamment que «son manque de collaboration avec la direction met en péril le suivi tant pédagogique qu'administratif des cours donnés», «qu'il a mis en péril le parcours de formation des étudiants et l'organisation globale de l'établissement» et que malgré la première sanction qui lui a été infligée : «Monsieur CLERBOIS continue à se comporter de manière semblable et n'a pas tenu compte des remarques qui lui ont été faites»;

Considérant que ces considérations sont maintenues dans la présente délibération; Qu'en outre, il est maintenu que les griefs disciplinaires faisant l'objet de la présente procédure disciplinaire (jonction de deux procédures) démontrent qu'au lieu de s'amender à la suite de deux sanctions disciplinaires successives pour des comportements similaires à ceux qui lui sont reprochés, Monsieur CLERBOIS a persisté à faire preuve de négligence extrême dans la manière de remplir ses obligations professionnelles et à manifester le plus grand mépris à l'égard des étudiants, de la Direction et de l'autorité;

Considérant que, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, il n'est pas interdit de tenir compte de la circonstance que l'agent poursuivi a déjà commis des faits répréhensibles semblables par le passé pour constater une situation de récidive; Que ces principes sont clairement exposés dans les arrêts [...] n° 157.281 du 3 avril 2006, Van Merris et n° 179.907 du 20 février 2008, Minot;

Considérant que le Conseil communal décide de retenir, s'agissant de discuter de la proportionnalité de la sanction pouvant être infligée à Monsieur CLERBOIS, qu'il est en situation de récidive et de retenir cet élément comme constitutif d'une circonstance aggravante;

Considérant, qu'il est exposé ici les raisons pour lesquelles le Conseil communal ne retient pas, contrairement à la Chambre de recours, le long parcours professionnel de Monsieur CLERBOIS comme constituant une circonstance atténuante;

Considérant que le fait que les rapports de la Directrice de l'Etablissement n'ont pas été soumis au visa de Monsieur CLERBOIS en dehors du cadre de la présente procédure disciplinaire, n'est pas non plus considéré par le Conseil communal comme une circonstance atténuante; Qu'en effet, cette absence de communication préalable n'enlève rien ni à la réalité des griefs, ni à leur imputabilité, ni à leur gravité; Qu'en outre, Monsieur CLERBOIS a eu l'occasion d'en contester le contenu en connaissance de cause, ce a fait devant la Chambre de recours;

Considérant qu'en outre, les rapports de la Directrice s'apparentent à des rapports introductifs au sens du code de la démocratie locale et de la décentralisation; Qu'ils sont destinés à informer l'autorité disciplinaire de l'existence de faits ou de comportements qui sont éventuellement disciplinairement répréhensibles; Que ce type de rapports ne doit pas être soumis préalablement pour visa à ceux qui en font l'objet;

Considérant, donc, que le Conseil communal ne retient pas, contrairement à la Chambre de recours, le défaut de communication préalable de ces rapports à Monsieur CLERBOIS comme étant constitutif d'une circonstance atténuante ou comme justifiant, même partiellement, le caractère disproportionné de sa sanction disciplinaire de la démission d'office (démission disciplinaire);

Considérant, enfin, que le Conseil communal ne retient pas non plus les problèmes de santé de Monsieur CLERBOIS comme une circonstance atténuante, même s'ils ont entraîné de nombreuses absences;

Considérant qu'en effet, même pendant ses absences pour maladie, Monsieur CLERBOIS est toujours resté en activité de service; Qu'il était toujours soumis à l'ensemble des «devoirs» qui reposent sur les membres du personnel enseignant en vertu de la Section 1^{ère} du Chapitre II du décret du 6 juin 1994;

Qu'en outre, rien ne justifiait qu'il soit attendu moins de Monsieur CLERBOIS que des autres membres du personnel enseignant pendant les périodes pendant lesquelles il dispensait ses cours, n'étant pas en congé de maladie; Que toute autre attitude dans le chef de la Direction de l'Etablissement ou du pouvoir organisateur comporterait un risque pour la certification des unités de formation, le financement des unités de formation et des subventions traitement et la réputation de l'Etablissement; Qu'en effet, admettre que les professeurs ne communiquent pas systématiquement pour toutes les unités de formation dont ils ont la charge, les méthodes d'évaluation et les propositions de gestion de parts d'autonomie, les résultats et les examens, ou l'un de ces documents seulement, comporte un risque réel pour la certification des unités de formation, le financement des unités de formation et des subventions traitement et la réputation de l'Etablissement; Que le Conseil communal veut pour preuve la réalité de ce risque le fait que la Communauté française a refusé de subventionner l'unité de formation «Principes de base du marketing» pour le motif, notamment, que «un des chargés de cours n'a pas remis aucune évaluation, ce qui empêche toute évaluation et contrôle au niveau des études de cette unité de formation»;

Qu'en outre, on insistera sur la gravité toute particulière de l'attitude de Monsieur CLERBOIS, que ses absences pour maladie de Monsieur CLERBOIS ne sont pas susceptibles de justifier; Qu'on rappellera, en effet, qu'il n'a déposé, pour aucune des unités de formation dont il avait la charge parfois depuis de très nombreuses années, les méthodes d'évaluation et les descriptions de parts d'autonomie avant le 24 juin 2009 alors que ces documents devaient être rentrés au plus tard au début des unités de formation; Que, de même, les absences pour maladie de Monsieur CLERBOIS ne sont pas susceptibles de justifier le fait qu'il ait fallu attendre le 24 juin 2009 pour qu'il commence à communiquer les résultats et les travaux de ses étudiants, a fortiori s'agissant des unités de formation clôturées depuis de nombreux mois;

Considérant qu'est ainsi justifié[e] la raison pour laquelle l'avis de la Chambre de recours n'est pas non plus suivi sur ce point;

Considérant, que le Conseil communal estime que la sanction de la démission disciplinaire est proportionnée aux faits reprochés à Monsieur CLERBOIS et à leur gravité; Que cette proportionnalité a déjà été justifiée dans le passage suivant de la décision du 1^{er} mars 2010 :

Considérant que les griefs actuels démontrent qu'au lieu de s'amender à la suite de deux sanctions disciplinaires successives, Monsieur CLERBOIS a persisté à faire preuve d'une négligence extrême dans la manière de remplir ses obligations professionnelles et à manifester le plus grand mépris à l'égard des étudiants, de la direction et de l'autorité;

Considérant, par ailleurs, que son comportement a eu des conséquences particulièrement préjudiciables tant en ce qui concerne la réputation de l'établissement qu'en ce qui concerne la formation suivie par les étudiants puisque la Communauté française a refusé, du fait de son comportement, de certifier la formation dans laquelle il intervenait;

Considérant que la gravité de ses agissements est notamment démontrée par le fait que le pouvoir organisateur a dû décidé d'engager une procédure en référé pour contraindre l'intéressé à remplir les obligations professionnelles qui s'imposent à lui et sans le respect desquelles le service public en charge de l'établissement scolaire serait paralysé;

Considérant qu'il s'agit là de faits graves qui sont de nature à rompre irrémédiablement le lien de confiance existant entre Monsieur CLERBOIS et le pouvoir organisateur, celui-ci persistant, même après avoir été sanctionné à deux reprises, à adopter une attitude qui a pour effet de ruiner la qualité de l'enseignement et de gravement porter atteinte à la réputation de l'établissement;

Considérant, en conséquence, qu'il s'indique d'infliger à Monsieur CLERBOIS une sanction particulièrement sévère qui ait pour effet d'entériner la rupture définitive du lien qui l'unit avec le pouvoir organisateur;

Considérant que la démission d'office est la sanction qui répond adéquatement à cette exigence et qu'il n'y a guère de raison de lui infliger la sanction plus lourde de la révocation;

Considérant que cette motivation est maintenue par le Conseil communal; Qu'il faut, toutefois, préciser que la démission dont il est question est bien une démission disciplinaire et non une démission d'office comme mentionné par erreur;

Considérant, en guise de conclusion sur la proportionnalité de la sanction, que la sanction disciplinaire de suspension pour une durée de six mois n'est pas jugée adéquate par le Conseil communal pour les deux motifs essentiels développés ci-dessus, à savoir le fait que, d'une part, le Conseil communal estime qu'aucune des circonstances atténuantes reconnues à Monsieur CLERBOIS par la Chambre de recours n'est admissible et le fait que, d'autre part, la persistance du comportement de Monsieur CLERBOIS et les risques qu'il fait courir à l'Etablissement d'enseignement, à la qualité de son enseignement, à son organisation et à sa réputation a définitivement rompu la confiance qui doit exister entre un agent et le pouvoir public qui l'emploie;

Considérant que Monsieur Clerbois a déposé plainte en date du 09 décembre dans le cadre de la loi sur la protection des travailleurs contre la charge psychosociale au travail entre autre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail;

Considérant que les motifs qui fondent le licenciement sont étrangers à cette plainte en ce sens qu'ils sont antérieurs à son dépôt;

Considérant en outre que les motifs de licenciement reposent sur des éléments objectifs;

Considérant que ce dépôt de plainte ne fait donc pas obstacle au licenciement;

Considérant qu'il convient de donner un caractère définitif à la présente délibération sans tarder; Qu'en effet, un extrait conforme doit être notifié à Monsieur CLERBOIS dans les meilleurs délais;

Considérant que le Conseil Communal se positionne par le vote suivant :

Par 25 oui et 9 abstentions,

DECIDE :

Article 1: de sanctionner Monsieur CLERBOIS de la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire;

Article 2 : d'approuver la présente décision en séance;

Article 3 : de notifier la présente délibération à Monsieur CLERBOIS avec mention de ce qu'il peut saisir le Conseil d'Etat d'un recours en annulation (et éventuellement en suspension) dans un délai de 60 jours, dans les formes requises, conformément à la procédure fixée dans les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 et les règlements applicables disponibles sur le site du Conseil d'Etat : www.raadvst-consetat.be.";

qu'entre-temps, le 9 décembre 2010, le requérant a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral auprès du conseiller en prévention compétent;

Considérant, sur l'extrême urgence, que le requérant expose qu'ayant pris connaissance de l'acte attaqué le 29 décembre 2010, il a agi avec la diligence requise, spécialement compte tenu "du week-end, de la «trêve» des confiseurs entre les deux fêtes de fin d'année, du jour férié du premier janvier récupéré le lundi 3 janvier 2011"; qu'il justifie par ailleurs le recours à la procédure d'extrême urgence par le fait qu'il doit pouvoir reprendre ses fonctions sans délai pour assurer la fin de l'année scolaire et préparer la prochaine rentrée scolaire, qu'à défaut de suspension immédiate, l'acte attaqué entraînera finalement son impossibilité de dispenser les cours durant l'année scolaire 2010-2011, alors qu'il n'a déjà pu le faire depuis septembre 2009, que son âge est un facteur aggravant qui risque de compromettre sa carrière en cas d'absence prolongée et de mettre à mal ses aptitudes professionnelles faute de pratique, de maîtrise de ses cursus, de contacts avec ses collègues, ses élèves et son employeur, que son état de santé, déjà tout à fait précaire, risque de s'aggraver de jour en jour aussi longtemps qu'il ne pourra reprendre l'exercice de son travail et que le risque lié au dommage moral subi, vu notamment l'effet très destructeur de l'annonce de l'acte attaqué le démettant définitivement de ses fonctions et constituant la négation de trente ans de carrière et de bons et loyaux services, peut être retenu à titre de péril

grave imminent; que l'extrême urgence, ainsi décrite et non contestée par la partie adverse, est établie;

Considérant que, selon l'article 17, § 2, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, 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 le requérant prend un premier moyen de l'"excès de pouvoir pris de la violation du délai raisonnable", en ce qu'en le sanctionnant de la peine de la démission disciplinaire dix-neuf mois après l'avoir écarté sur-le-champ, l'acte attaqué n'intervient plus dans un délai raisonnable; qu'à cet égard, il expose que cinq mois ont été perdus entre mai et novembre 2009, par la décision de joindre une nouvelle procédure disciplinaire à celle déjà initiée, qui a eu pour effet d'allonger anormalement la procédure, que le délai anormal de la procédure est essentiellement imputable "à la stratégie mise en place par la partie adverse pour sanctionner plus lourdement le requérant", que les reports d'audience devant le conseil communal sont majoritairement étrangers à sa volonté, que certaines remises décidées par la chambre de recours sont dues à la partie adverse et à l'initiative de la chambre et que "paradoxalement, la partie adverse a systématiquement refusé tous les devoirs d'instruction sollicités par le requérant [...] en telle manière que rien ne justifiait la longueur de la procédure disciplinaire";

Considérant que le caractère raisonnable du délai dans lequel l'autorité disciplinaire est tenue de statuer s'apprécie dans chaque cas et aux divers stades de la procédure, en fonction des circonstances de la cause, de la nature de l'affaire, du comportement de l'agent poursuivi et du comportement de l'autorité;

Considérant qu'en l'espèce, la procédure disciplinaire a connu des difficultés récurrentes de mise en état, tant devant les collège et conseil communaux que devant la chambre de recours, dues essentiellement à l'état de santé du requérant qui a sollicité la remise de la cause à de nombreuses reprises, à une remise nécessitée par l'absence du quorum requis compte tenu des conditions climatiques et à des reports d'audience devant la chambre de recours, apparaissant comme légitimes et tendant à ce que chacun ait connaissance des arguments de procédure et de fond respectifs des parties et à ce que la chambre émette un avis en toute connaissance de cause; que le requérant a qualifié lui-même le dossier d'"extrêmement complexe" lors d'une demande de remise formulée le 5 août 2010; qu'aucun temps mort déraisonnable n'apparaît entre les décisions de remettre la cause pour les raisons précitées et les dates retenues pour les prochaines séances ou audiences;

Considérant, par ailleurs, que la procédure disciplinaire initiale a été ouverte par décision du 28 mai 2009, que des tentatives d'audition disciplinaire ont eu lieu les 29 juin et 14 septembre 2009, qu'après avoir pris acte de la non comparution du requérant lors de la troisième tentative d'audition disciplinaire prévue le 28 septembre 2009, le collège a eu connaissance de faits nouveaux contenus dans un rapport de la directrice de Form@t21 établi le 27 octobre 2009, qu'estimant que le requérant était susceptible d'encourir une sanction supérieure à celles relevant de sa compétence, il a décidé lors de la séance du 2 novembre 2009 de se dessaisir de la procédure au profit du conseil communal et que le requérant a ainsi été une première fois convoqué pour audition à la séance de celui-ci du 23 novembre 2009; que les circonstances précitées ne révèlent pas d'allongement déraisonnable ou injustifié de la procédure qui serait imputable à la décision de l'autorité de joindre de nouveaux faits à la procédure disciplinaire déjà initiée à l'encontre du requérant;

Considérant enfin que l'acte attaqué du 23 décembre 2010 a été pris sans délai à la réception de l'avis de la chambre de recours notifié par un courrier du 20 décembre 2010; que le premier moyen ne paraît pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de l'"excès de pouvoir pris de l'inadmissibilité des motifs, du principe selon lequel tout acte administratif doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et admissibles, ainsi que [de la violation] de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs", en ce que l'acte attaqué repose sur des motifs tantôt inexacts, tantôt non pertinents, tantôt inadmissibles et que les éléments retenus pour s'écarter de l'avis de la chambre de recours ne peuvent juridiquement être admis; qu'il fait valoir qu'en violation de l'article 74 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidé de l'enseignement officiel subventionné, la partie adverse justifie longuement le fait qu'elle "ne considère pas le passé professionnel du requérant comme sans tache par l'existence des deux sanctions disciplinaires pourtant effacées dont [elle] rappelle la hauteur de la peine et reproduit d'ailleurs quasi intégralement le contenu", et critique l'intransigeance de la partie adverse à l'égard de ses importants problèmes de santé qui peuvent constituer un cas de force majeure, et donc, une circonstance atténuante, ce dont la chambre de recours a spécifiquement tenu compte contrairement à la partie adverse;

Considérant, d'une part, qu'une sanction disciplinaire effacée par application de l'article 74 précité peut être prise en considération à l'occasion d'une procédure disciplinaire ultérieure, s'il s'agit pour l'autorité de tenir compte de l'existence d'un passé disciplinaire, de la circonstance aggravante éventuelle que constitue un état de récidive et dès lors, de l'absence d'amendement dans le chef de l'agent poursuivi malgré les avertissements que constituent les sanctions

disciplinaires précédentes; qu'en l'espèce, sans tirer aucune conclusion du taux des peines alors prononcées, la décision attaquée rappelle les sanctions de rappel à l'ordre et de blâme antérieurement infligées au requérant, aux fins de dénier le caractère «sans tache» dont la chambre de recours a qualifié son «long passé professionnel» et de souligner le contexte de récidive dans lequel s'inscrit l'actuelle procédure disciplinaire, compte tenu de l'analogie des faits successivement reprochés et la persistance des comportements répréhensibles constatés dans la manière du requérant de s'acquitter de ses obligations professionnelles;

Considérant, d'autre part, que la partie adverse a eu égard aux problèmes sérieux de santé du requérant qui ont entraîné de nombreuses absences mais qu'elle a pu, *prima facie* sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, leur dénier, compte tenu des faits reprochés, le caractère de circonstances atténuantes, en soulignant que :

- "même pendant ses absences pour maladie, Monsieur CLERBOIS est toujours resté en activité de service [et] soumis à l'ensemble des «devoirs» qui reposent sur les membres du personnel enseignant";
- "rien ne justifiait qu'il soit attendu moins de Monsieur CLERBOIS que des autres membres du personnel enseignant pendant les périodes pendant lesquelles il dispensait ses cours, n'étant pas en congé de maladie";
- on ne peut admettre "que les professeurs ne communiquent pas systématiquement pour toutes les unités de formation dont ils ont la charge, les méthodes d'évaluation et les propositions de gestion de parts d'autonomie, les résultats et les examens, ou l'un de ces documents seulement";
- "ses absences pour maladie [...] ne sont pas susceptibles de justifier [...] qu'il n'a déposé, pour aucune des unités de formation dont il avait la charge parfois depuis de très nombreuses années, les méthodes d'évaluation et les descriptions de parts d'autonomie avant le 24 juin 2009 alors que ces documents devaient être rentrés au plus tard au début des unités de formation [ni] le fait qu'il ait fallu attendre le 24 juin 2009 pour qu'il commence à communiquer les résultats et les travaux de ses étudiants, a fortiori s'agissant des unités de formation clôturées depuis de nombreux mois";

qu'il résulte de ce qui précède que le deuxième moyen ne peut être tenu pour sérieux;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de l'"excès de pouvoir pris de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'inexactitude des motifs", d'une part, en ce que la partie adverse a, à tort, regroupé deux procédures disciplinaires distinctes, et d'autre part, en ce que les faits matériels ou leur gravité sont contestés; que, reprenant le contenu des quatre rapports établis par la direction, qu'il situe dans le contexte du harcèlement dont il est victime, il fait valoir que, quant au "dossier pédagogique", toutes ou la plupart des pièces demandées ont été remises dans la mesure de ses moyens, malgré sa maladie, et qu'aucun étudiant n'a été lésé, que, quant à la "certification des étudiants", la directrice admet elle-même qu'une solution a pu être trouvée et qu'en tout état de cause, ses absences pour maladie ne sont pas un motif admissible pour justifier une sanction disciplinaire, que le grief relatif à la "communication des absences pour maladie", portant sur une seule

défaillance, n'est pas sérieux, que le grief relatif au "registre de présence" est trop vague et ne tient pas compte de son état de santé, que les reproches concernant ses propos sur la "gestion de l'établissement" sont particulièrement vagues et subjectifs, que le "rapport du 5 janvier 1999 [lire : 2009] au 19 février 2009", qui fait état d'une situation "loin de s'améliorer" et de dysfonctionnements inquiétants, établit l'acharnement dont il est victime puisqu'il concerne une période où il était absent à nonante pour cent et qu'à supposer que ses absences justifiées pour maladie désorganisent l'école, elles ne peuvent toutefois servir de base à une poursuite disciplinaire, que le "rapport du 20 mars 2009" n'ajoute rien "sinon de l'huile sur le feu", fait état de plaintes anonymes non admissibles et, en tout cas, manque de consistance, et que les griefs contenus dans le rapport postérieur du 3 juin au 27 octobre 2009 ne peuvent être retenus puisqu'ils visent une période où il était écarté ou, en tout cas, souffrant, et doivent être relativisés ou minimisés; qu'il ajoute qu'il ne saurait avoir eu l'occasion de prouver une amélioration dans son comportement et de "ten[ir] compte des remarques qui lui avaient été faites" dès lors qu'il a "été bombardé de suite de rapports à charge qua[s]i ininterrompus" et a été en congé de maladie au moins septante-six jours et demi durant l'année 2008-2009 et ensuite écarté, que son passé excellent "pendant au moins 25 ans sur 28" constitue bien une circonstance atténuante et que le motif de prétendue rupture du lien de confiance est en contradiction "avec l'attitude de la partie adverse qui par délibération du collège le 29.11.2010, et par divers courriers s'engage auprès du requérant à lui permettre l'accès au bâtiment et à lui octroyer des périodes de cours";

Considérant qu'il n'apparaît pas manifestement déraisonnable de joindre à une procédure disciplinaire pendante, des faits portés ultérieurement à la connaissance de l'autorité qui s'inscrivent dans le prolongement direct des faits ayant initialement conduit à l'ouverture des poursuites disciplinaires, si comme en l'espèce, une telle jonction ne retarde la procédure en aucune manière;

Considérant qu'il ressort de la décision du 1^{er} mars 2010, de l'avis de la chambre de recours et de l'acte attaqué que les seuls faits sur lesquels repose la sanction de démission disciplinaire sont ceux "liés à la négligence chronique dont a fait preuve l'intéressé tant dans le respect de ses obligations professionnelles que dans la manière dont il traite ses étudiants", celui-ci s'étant abstenu, principalement, "à de trop nombreuses reprises de communiquer ses propositions de méthode d'évaluation et de gestion, les travaux des étudiants, les notes qu'il leur a attribuées et les propositions de certification", ce qui a eu pour conséquences que le pouvoir organisateur a dû engager une action en référé pour l'y contraindre afin d'assurer le bon fonctionnement de l'établissement d'enseignement et le fait qu'une unité de formation n'a pas été certifiée ni admise aux subventions, mais aussi d'informer "en temps utile" les étudiants et la direction de ses nombreuses absences;

Considérant que les arguments invoqués dans le troisième moyen qui sont étrangers aux faits ci-avant rappelés ne peuvent, en conséquence, être tenus pour sérieux; que le requérant ne conteste pas sérieusement la matérialité des faits retenus par la partie adverse mais se borne à les expliquer par son état de santé, à affirmer que, dans la mesure de ses moyens, les pièces demandées ont finalement été transmises et à en minimiser les conséquences; que la partie adverse relève, à juste titre, que les problèmes médicaux du requérant, qui a cependant dispensé ses cours durant certaines périodes, ne suffisent pas à justifier qu'il ne transmette qu'à la veille même des délibérations, et sous la menace d'une procédure judiciaire en référé, des documents à rentrer en principe, soit "au plus tard au début des unités de formation", soit "dans les meilleurs délais à la clôture des unités de formation", a fortiori s'il s'agit d'unités de formation clôturées depuis de nombreux mois; qu'en tant que le requérant conteste la matérialité des faits, le troisième moyen n'est pas sérieux; qu'en tant qu'il en conteste la gravité et la conséquence sur le lien de confiance entre lui-même et le pouvoir organisateur, le moyen se confond avec le quatrième moyen relatif à la proportionnalité de la sanction par rapport auxdits faits;

Considérant que le requérant prend un quatrième moyen de l'"excès de pouvoir pris de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du principe de proportionnalité", en ce que "le moins que l'on puisse dire c'est que la sanction infligée au requérant par l'acte attaqué est totalement disproportionnée comme l'a conclu à l'unanimité l'avis de la Chambre de recours"; qu'en substance, il rappelle son passé sans tache, ses problèmes de santé, ses efforts pour déposer malgré tout les pièces demandées, le caractère mineur des sanctions anciennement infligées et les trois circonstances atténuantes retenues par la chambre de recours, et fait grief à la partie adverse d'être passée directement à la procédure disciplinaire sans essayer de le comprendre et ensuite, d'être passée directement d'une sanction de niveau deux au niveau sept, sans survenance d'éléments extraordinaires qui n'aient déjà été connus de l'autorité;

Considérant qu'en son avis, la chambre de recours a retenu le caractère récurrent du comportement du requérant qui a nui au bon fonctionnement de l'établissement d'enseignement et à sa réputation, le risque encouru, par la faute du requérant, de non subventionnement d'une unité de formation et de non certification des étudiants ayant suivi celle-ci et la récidive, "des faits similaires lui ayant déjà été reprochés antérieurement", pour conclure dans son chef à un "manque flagrant de prise en compte du «souci constant des intérêts de l'enseignement du Pouvoir Organisateur, tel que prescrit par l'article 6 du décret du 06 juin 1994»"; qu'au terme d'un examen effectué en extrême urgence, il n'apparaît pas manifeste qu'en stigmatisant la persistance et la gravité des faits imputables au requérant, leurs

conséquences dommageables pour la formation des étudiants et "particulièrement préjudiciables" pour la réputation et le fonctionnement du service public en charge de l'établissement scolaire, en s'écartant pour les raisons qu'elle détaille de l'avis de la chambre de recours et en constatant que les faits retenus "[ont] définitivement rompu la confiance qui doit exister entre un agent et le pouvoir public qui l'emploie", la partie adverse ait commis une erreur manifeste d'appréciation dans le choix de la sanction infligée au requérant, étant la démission disciplinaire; que le quatrième moyen ne paraît pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un cinquième moyen de l'"excès de pouvoir pris de la violation du principe de minutie, d'impartialité, des droits de la défense et d'équitable procédure"; qu'il expose qu'à tort, la partie adverse a refusé d'entendre les douze étudiants dont il sollicitait l'audition et d'accéder à sa demande de solliciter l'avis de la COPALOC, qu'elle s'est contentée des propos de la directrice qui se rapportent à des témoignages anonymes d'étudiants, ce qui n'est pas admissible, et qu'"il n'y a pas d'examen minutieux quand la période de travail considérée est amputée de 76,5 jours d'absence justifiée pour maladie sans qu'on en tire la moindre conclusion, quand on se base sur des rapports non visés par le requérant, quand on se base sur des simples propos de la Directrice, sans tenir compte des certificats médicaux dont celui d'un psychiatre le 25.11.2010 [...] qui prouve qu'il était impossible de faire un travail intellectuel prolongé";

Considérant que comme déjà exposé, les absences justifiées pour cause de maladie ne sont pas remises en cause par la partie adverse mais que l'état de santé du requérant a pu raisonnablement être considéré comme ne suffisant pas à exempter le requérant des reproches sous-tendant la procédure disciplinaire, que la partie adverse ne s'est pas fondée sur le témoignage indirect rapporté par la directrice; qu'il ressort du dossier administratif que le collège communal a refusé d'entendre les étudiants pour un problème de faisabilité et vu les deux remises déjà accordées et le caractère tardif d'une telle demande, mais qu'il a expressément autorisé le requérant à "remettre des témoignages écrits de ses étudiants s'il le désire", faculté dont le requérant n'a jamais usé ensuite; que de même, la demande de saisine de la COPALOC a valablement pu être rejetée, vu l'absence de toute compétence en matière disciplinaire dans son chef; qu'aucun des arguments vantés dans le cinquième moyen ne permet de conclure qu'en prenant l'acte attaqué, la partie adverse aurait méconnu les principes généraux de droit qui y sont visés; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un sixième moyen de l'"excès de pouvoir pris [de la violation] de l'article 32tredecies, § 1^{er}, de la loi du 4 [août] 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail"; qu'il soutient

que les motifs choisis pour le démettre "trouvent leur raison d'être précisément dans le comportement dénoncé dans la plainte comme constitutif de harcèlement moral", ne sont donc évidemment pas étrangers aux reproches visés dans cette plainte, et que la démission disciplinaire "apparaît sérieusement comme la prolongation du harcèlement, voire comme une forme de représailles – ce que la loi veut précisément éviter – puisqu'elle intervient après que la partie adverse eût été informée du dépôt de cette plainte", tandis que jusqu'alors, la partie adverse envisageait sa réaffectation à un poste disponible ou s'engageait à lui permettre l'accès au bâtiment ou à lui octroyer des périodes de cours, de sorte qu'il ne pouvait être mis fin à la relation de travail pour les motifs retenus;

Considérant qu'il ressort de l'article 32tredecies, § 6, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail que le travailleur bénéficie de la protection visée au § 1^{er} du même article à partir du moment où la plainte est introduite, dès que la personne qui reçoit la plainte en a informé l'employeur ; que l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 précitée établit "une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches [...] dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail" et "pose le principe du renversement de la charge de la preuve [en sorte que] il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement est motivé par d'autres faits que les démarches entreprises par le travailleur" (exposé des motifs, Doc. parl., chambre, 2005-2006, 2686/001, pp. 31 et 33);

Considérant qu'en l'espèce, la plainte motivée pour harcèlement du requérant a été déposée le 9 décembre 2010, soit postérieurement à la décision du 1^{er} mars 2010 de le "démettre [...] d'office [sic] de ses fonctions" et au recours introduit contre cette décision devant la chambre de recours, et à un stade très avancé de la procédure de recours, les parties ayant été convoquées le 9 novembre 2010 à l'audience de la chambre de recours du 13 décembre 2010, date à laquelle la chambre a rendu son avis; qu'il semble donc bien *prima facie* que l'acte attaqué ne peut avoir été dicté par une volonté de représailles dans le chef de l'autorité, suite aux démarches formelles entreprises par le requérant auprès du conseiller en prévention et qu'il a été mis fin à la relation de travail "pour des motifs étrangers à cette plainte"; que la chambre de recours qui n'est pas visée par la plainte a considéré comme établies la matérialité des faits et leur imputabilité au requérant; que *prima facie*, la partie adverse a donc pu avoir égard au caractère objectivable des "motifs de licenciement" pour considérer qu'ils s'inscrivent hors contexte du harcèlement allégué; que les démarches entamées ou envisagées par la partie adverse pour régulariser la situation du requérant en suite de l'absence de confirmation régulière de la suspension

préventive ne paraissent pas de nature à énerver ce constat; que le sixième moyen ne paraît pas sérieux,

Considérant qu'une des conditions requises par l'article 17, § 2, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées pour que le Conseil d'Etat puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut; que la demande de suspension ne peut être accueillie,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

La demande de suspension d'extrême urgence est rejetée.

Article 2.

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 3.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à la charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VI^e chambre, le vingt-cinq janvier deux mille onze par :

M^{mes} Colette DEBROUX,
Caroline HUGÉ,

Conseiller d'Etat, Président f.f.,
Greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Caroline HUGÉ.

Colette DEBROUX.