

**CONSEIL D'ETAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.**

**A R R E T**

n° 217.152 du 11 janvier 2012

G./A.202.065/VI-19.277

En cause : **la province de Liège**,  
ayant élu domicile chez  
Me Jean-Louis GILISSEN, avocat,  
rue Collard Trouillet, n° 47,  
4000 Liège,  
  
contre :  
  
**la Communauté française**, représentée par  
son Gouvernement,  
  
ayant élu domicile chez  
Mes Monique KESTEMONT  
et Michel KAROLINSKI, avocats,  
rue de Loxum, n° 25,  
1000 Bruxelles.  
  
Partie intervenante :  
  
**PIROTTE Anne**,  
  
ayant élu domicile chez  
Me Céline JOLY, avocat,  
avenue Joseph Wauters, n° 74,  
4500 Huy.

---

**LE PRESIDENT DE LA VI<sup>e</sup> CHAMBRE DU CONSEIL D'ETAT,  
SIEGEANT EN REFERE,**

**I. OBJET DE LA REQUETE**

Par une requête unique introduite le 14 octobre 2011, la province de Liège demande l'annulation et la suspension de l'exécution de la "décision datée du 16 août 2011 de Madame le Ministre de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale de ne pas se rallier à la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement de Madame Anne PIROTTE, Directrice f.f. de l'Ecole Polytechnique de Huy".

## II. PROCEDURE DEVANT LE CONSEIL D'ETAT

La partie adverse a fait parvenir une note d'observations et le dossier administratif.

Par une requête introduite le 21 novembre 2011, Anne PIROTTE demande à être reçue en qualité de partie intervenante dans la procédure en référé.

M<sup>me</sup> le Premier auditeur au Conseil d'Etat, Anne-Françoise BOLLY, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'Etat.

Une ordonnance du 30 novembre 2011 fixe l'affaire à l'audience du 14 décembre 2011 à 11 heures 30.

Le rapport et l'ordonnance de fixation ont été notifiés aux parties.

M<sup>me</sup> le Président de chambre, Odile DAURMONT, a exposé son rapport.

Me Tanguy KELECOM, loco Me Jean-Louis GILISSEN, avocat, comparaissant pour la partie requérante, Me Michel KAROLINSKI, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et Me Céline JOLY, avocat, comparaissant pour la partie intervenante, ont présenté leurs observations.

M<sup>me</sup> le Premier auditeur, Anne-Françoise BOLLY, a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application du titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973.

## III. INTERVENTION

Par une requête introduite le 21 novembre 2011, Anne PIROTTE demande à intervenir dans la procédure en référé. Il y a lieu d'accueillir cette requête.

## IV. EXPOSE DES FAITS

IV. 1. L'intervenante a été nommée à titre définitif le 30 juin 1990 en qualité de chargée de cours et le 30 juin 1992 en qualité de professeur, dans l'enseignement organisé par la province de Liège.

IV. 2. A partir du mois de février 1998, elle a exercé les fonctions de directrice de l'Institut Provincial d'Enseignement Secondaire (en abrégé IPES) de Verviers en étant nommée à titre définitif avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2005.

IV. 3. En date du 24 juin 2010, le collège provincial de Liège a affecté l'intervenante, directrice à l'IPES de Verviers à titre définitif et à temps plein, en la même qualité, à partir du 16 août 2010 à l'école polytechnique de Huy-Enseignement de la province de Liège. Cette affectation à titre temporaire s'effectue en remplacement du titulaire de l'emploi en congé pour mission et a été sollicitée par l'intervenante dans le souci de se rapprocher de son domicile.

IV. 4. La direction générale de l'enseignement provincial a progressivement constaté une situation dégénérante des relations entre la direction et les membres du personnel à l'école polytechnique de Huy.

Des mouvements de contestation sociale ont eu lieu, tels que des arrêts de travail, grève sauvage sans préavis, plaintes et organisations de différentes réunions au sein de l'école.

Vu la dégradation de la situation sur place, le collège provincial décide, en date du 17 février 2011, sous le sceau de l'urgence, en vue de sauvegarder le bon fonctionnement de l'établissement et de rétablir la sérénité en son sein, de prendre la mesure administrative visant à mettre un terme à l'affectation temporaire à l'école polytechnique de Huy de l'intervenante, à la date du 18 février 2011 et de la réintégrer dans les fonctions de directrice à titre définitif dans l'établissement scolaire dans lequel la résolution du conseil provincial du 24 mars 2005 l'avait initialement affectée, à savoir l'IPES de Verviers.

IV. 5. Le 25 février 2011, un recours en suspension d'extrême urgence et en annulation a été introduit par l'intervenante auprès du Conseil d'Etat contre la décision du collège provincial du 17 février 2011.

IV. 6. Le même jour, l'intéressée dépose une plainte à l'auditorat du travail de Huy du chef de harcèlement moral à l'encontre de la direction générale de la province de Liège. Cette plainte est toujours à l'information.

IV. 7. En date du 3 mars 2011, le collège provincial retire sa décision du 17 février 2011 mettant fin à l'affectation temporaire de l'intervenante à l'école polytechnique de Huy, mais décide qu'une mesure d'ordre dans l'intérêt de l'enseignement provincial devait néanmoins être envisagée en vue d'assurer le bon fonctionnement et de rétablir la sérénité au sein de cet institut d'enseignement.

IV. 8. En date du 8 mars 2011, l'arrêt n° 211.857 du Conseil d'Etat a décidé qu'il n'y avait plus lieu de statuer sur la demande de suspension d'extrême urgence, à la suite du retrait de la décision du 17 février 2011 mettant fin à l'affectation de l'intéressée à l'école polytechnique de Huy, dont le Collège provincial a pris acte le 17 mars 2011.

IV. 9. Le 17 mars 2011, le collège provincial procède à l'audition de l'intervenante, en application des dispositions de l'article 61, §§ 3 et 4, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et permettant de mettre fin à son affectation temporaire au sein de l'école polytechnique de Huy.

Le procès-verbal de cette audition est transmis à l'intervenante par pli simple et pli recommandé avec accusé de réception en date du vendredi 18 mars 2011 mais n'est pas retourné dans un délai raisonnable, en dépit des divers rappels.

IV. 10. Le 7 avril 2011, le collège provincial constate que de nouveaux faits portés à sa connaissance indiquent la persistance et même l'aggravation d'un climat inamical et de méfiance au sein de l'école polytechnique de Huy. Il considère que ces faits sont révélateurs de l'impossibilité pour l'intervenante de poursuivre, du moins temporairement, la direction de cet établissement sous peine de mettre celui-ci en péril et de gérer son établissement et les relations humaines de manière raisonnable et cohérente. Il constate, en outre, que la procédure visant à mettre un terme à son affectation à l'école polytechnique de Huy, laquelle impliquerait la reprise de ses fonctions au sein de l'IPES de Verviers n'apparaît pas comme une solution, dès lors qu'il est permis de craindre que des problèmes similaires se produiraient dans ledit établissement entraînant, cette fois, une situation dommageable pour ce dernier.

Le collège provincial décide, par conséquent, de clore la procédure diligentée sur la base de l'article 61, §§3 et 4 du décret du 2 février 2007 précité, en vue de mettre un terme à son affectation à l'école polytechnique de Huy et de lancer une nouvelle procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement de l'intervenante, sur la base des articles 81 à 83 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné.

IV. 11. Dans ce cadre, l'intervenante est auditionnée par le collège provincial le jeudi 28 avril 2011.

IV. 12. Le collège provincial arrête, par une décision du 19 mai 2011, une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de

l'enseignement de l'intervenante, directrice à titre définitif dans l'enseignement provincial, affectée temporairement à l'école polytechnique de Huy, pour une durée de six mois éventuellement prolongeable jusqu'à l'issue de l'année scolaire en cours, en application des articles 81 à 83 du décret du 6 juin 1994.

IV. 13. Un recours est introduit le 27 mai 2011 par l'intervenante contre cette proposition auprès de la chambre de recours de l'enseignement officiel subventionné des niveaux secondaire, ordinaire et spécialisé et une audition est organisée le 28 juin 2011.

IV. 14. Le 28 juin 2011, la chambre de recours de l'enseignement officiel subventionné des niveaux secondaire, ordinaire et spécialisé émet un avis circonstancié à l'adresse de la direction générale de l'enseignement obligatoire, selon lequel la proposition de mise en disponibilité de la requérante par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement prise par le collège provincial de Liège le 19 mai 2011 peut être confirmée sous le seul amendement de la réduire à une période de trois mois.

IV. 15. Par un courrier daté du 5 août 2011, le conseil de l'intervenante sollicite de Madame le Ministre de l'Enseignement obligatoire et de promotion sociale qu'elle refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi.

IV. 16. Le 22 août 2011, la partie requérante se voit notifier une décision de refus de la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement, motivée comme suit :

" Nonobstant les avis émis par la Chambre de recours et la Direction générale de l'enseignement obligatoire, respectivement en date du 28 juin 2011 et du 25 juillet 2011; considérant que la motivation de la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement de Madame Anne PIROTTE, directrice à titre temporaire de l'Ecole polytechnique de Huy, émise par le Collège provincial de la Province de Liège le 19 mai 2011 se fonde sur des considérations ayant trait à des défaillances reprochées à l'intéressée; que l'article 81, alinéa 5, du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné restreint le recours à la procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement à des situations ne pouvant faire l'objet de sanctions disciplinaires ; considérant que Madame Anne PIROTTE est désignée à titre temporaire comme directrice de l'Ecole polytechnique de Huy et nommée à titre définitif comme directrice de l'I.P.E.S. de Verviers; je ne puis me rallier à la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement de Madame Anne PIROTTE, Directrice f.f. de l'Ecole polytechnique de Huy".

Il s'agit de la décision attaquée.

IV. 17. Par un courrier parvenu au Conseil d'Etat le 8 décembre 2011, la partie requérante a déposé au dossier administratif de nouvelles pièces tendant, selon elle, "à confirmer que la situation qui motivait la très grave inquiétude du Pouvoir organisateur perdure à l'E.P. Huy."

## V. MOYENS

### V. 1. Premier, deuxième et quatrième moyens

#### A. Requête

Le premier moyen est pris de l'excès de pouvoir, de la violation du principe de bonne administration, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs, de l'absence totale de motifs et de l'erreur dans les motifs de l'acte attaqué, de l'erreur manifeste d'appréciation ainsi que du caractère arbitraire de l'acte attaqué.

La requérante estime que la décision attaquée ne contient aucune indication des considérations de droit et de fait qui lui servent de fondement, spécialement à l'égard des considérations qu'elle avait émises pour justifier sa décision du 19 mai 2011, ni au regard de l'avis émis par la chambre de recours. Elle rappelle les circonstances de fait à l'origine de sa décision initiale et constate que divers comportements préoccupants de l'intervenante démontrant son incapacité à gérer son personnel de manière cohérente et raisonnable ont été stigmatisés, sans qu'aucun ne soit mentionné dans la décision attaquée. Elle indique encore qu'aucune procédure disciplinaire n'a été entreprise et qu'aucun fait n'a été dénoncé en ce sens, les défaillances constatées n'ayant jamais été qualifiées de faits pouvant permettre une procédure disciplinaire. Selon la requérante, en proposant la mesure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement, elle a recherché une solution en adéquation avec la situation rencontrée, laquelle ne relevait pas du disciplinaire, mais trouvait sa source dans les difficultés de l'intervenante à gérer une équipe et les relations humaines, entraînant une situation dommageable pour le personnel et les étudiants de l'école polytechnique de Huy.

Le deuxième moyen est pris de l'excès de pouvoir, de la violation des formalités substantielles et prescrites à peine de nullité, du détournement de procédure et de la contradiction entre les motifs de l'acte attaqué et les éléments de fait sur lesquels il s'appuie.

La requérante reproche à la motivation de la décision attaquée une inexactitude dans les motifs. Elle estime que les défaillances reprochées à

l'intervenante ne relèvent pas du disciplinaire mais dénotent une incapacité de cette dernière à gérer une équipe et les relations humaines avec son personnel. Elle en conclut que l'acte attaqué exprime une erreur dans l'analyse du dossier par la partie adverse qui soutient que la procédure de mise en disponibilité ne peut être appliquée aux défaillances constatées par la direction générale. Elle considère encore que la partie adverse, en ce qu'elle semble considérer que les faiblesses constatées devraient faire l'objet d'une procédure disciplinaire, dépasse ses prérogatives et détourne la procédure. Enfin, la requérante accuse la partie adverse de priver la procédure de mise en disponibilité de la ratio legis voulue par le législateur communautaire à travers l'article 81 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné.

Le quatrième moyen est pris de l'excès de pouvoir, de la violation du principe du raisonnable et de la violation du principe de proportionnalité.

La requérante estime que la mesure de disponibilité proposée est raisonnablement proportionnée au but de bon fonctionnement du service qui est poursuivi. Elle met l'accent sur la circonstance que la chambre de recours avait souligné la nécessité de redresser la situation de l'école polytechnique en relevant que "cette mise en disponibilité pourra être utilement mise à profit par la requérante par le suivi d'une formation en management du personnel et de gestion des conflits sociaux". Elle en conclut que la partie adverse a manifestement excédé les limites de son pouvoir d'appréciation en refusant d'appliquer la mesure proposée.

#### B. Note d'observations

La partie adverse observe que la procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement est régie par les articles 81 à 83 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné.

Les travaux parlementaires précisent les conditions dans lesquelles la mise en disponibilité dans l'intérêt du service et de l'enseignement peut être décidée :

" [...]

Comme tout un chacun, un membre du personnel de l'enseignement peut parfois traverser des moments très difficiles sur le plan de sa vie privée. Ces difficultés passagères peuvent logiquement avoir des répercussions sur la qualité de l'enseignement que l'enseignant concerné dispense à ses élèves.

Il est donc important, dans l'intérêt de l'enseignant, des élèves et du système éducatif en général, d'apporter une réponse adéquate à ce type de situation.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement vous propose d'insérer dans les statuts de l'ensemble des enseignants définitifs la notion de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Cette notion offre à l'enseignant concerné la possibilité de surmonter les difficultés qu'il traverse à l'écart des classes. Cette faculté couvre une période maximale de 6 mois qui sont fractionnables sur l'ensemble de sa carrière.

Tout au long de cette période de disponibilité, le membre du personnel continue à percevoir l'équivalent de 75 % de son dernier traitement.

Il est bien entendu que ce mécanisme ne couvre pas les hypothèses où l'on se trouve en présence de faits graves qui seraient reprochés à l'enseignant. En effet, dans de telles hypothèses, ce sont les régimes disciplinaires des différents statuts qui trouvent à s'appliquer". (Doc. Parl. Communauté française, session 1997-1998, n°256/1, p.4).

La partie adverse constate à la lecture de ces travaux que, face à des difficultés liées au comportement d'un agent, qui peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire, un pouvoir organisateur ne peut user de la procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Après examen de la motivation de la décision provinciale, la partie adverse estime qu'un très grand nombre de griefs portent directement sur le comportement de l'intervenante et qu'il appartenait, dès lors, au pouvoir organisateur d'ouvrir une procédure disciplinaire afin de sanctionner ces manquements qui violent manifestement les devoirs incombant aux membres du personnel de l'enseignement subventionné tels que déterminés par les articles 5 à 14 du décret du 6 juin 1994.

Elle constate que la proposition formulée constituait un détournement des procédures prévues par le décret et qu'elle n'avait d'autre choix que de la refuser.

La partie adverse conclut qu'en refusant la mise en disponibilité, et en motivant sa décision par le fait que d'une part les griefs reprochés à l'intervenante s'analysent en des griefs pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire et que d'autre part l'article 81, alinéa 5 du décret du 6 juin 1994 interdit explicitement le recours à la mise en disponibilité dans un tel cas, la partie adverse a correctement analysé le dossier qui lui était soumis, a valablement motivé sa décision et n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

### C. Décision du Conseil d'Etat

La matière de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est régie par les articles 81 à 83 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné. L'article 81 précise notamment qu'un "pouvoir organisateur ne peut placer un membre de son personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement si les faits pour lesquels il envisage cette mesure peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation

d'incompatibilité ou si le membre du personnel fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales".

Dans le rapport de la commission du parlement de la Communauté française, il est expliqué que la réintroduction de la disposition prévoyant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service a un objectif clair, précisé comme suit :

" Un enseignant doit parfois faire face à des événements difficiles sur le plan de sa vie privée. Ces moments sont parfois à ce point douloureux qu'ils se répercutent, de manière ponctuelle, sur la qualité de l'enseignement dispensé. On songe, par exemple, à l'enseignant qui perdrait l'un de ses proches. Il est alors préférable, tant pour l'enseignant que pour les enfants, qu'il puisse se ressaisir quelque temps à l'écart des classes. La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, telle qu'elle est ici prévue, lui offre cette possibilité pour une période de six mois maximum, qu'il peut fractionner sur l'ensemble de sa carrière. [...]  
Cette mesure n'est pas d'application lorsque le comportement du membre du personnel relève du domaine disciplinaire ou du domaine pénal. Elle ne se substitue donc en aucun cas aux régimes disciplinaires mis en place par les différents statuts. On ne vise pas non plus les situations qui rentrent dans l'hypothèse du congé de maladie ou du congé pour convenances personnelles" (Parlement de la Communauté française, Session 2002-2003, Doc. 427/3, p. 2 et s.).

Comme exemple de cas pouvant donner lieu à une telle mesure de disponibilité, le Ministre cite encore "la disparition d'un être proche ou le cas d'une personne qui vit le syndrome de la dépression sans que celle-ci soit manifestement dénoncée" et ajoute qu'une procédure "est mise en place permettant de jauger de la réalité de ces événements" (Doc. 427/3, précité, p.5).

Ainsi, il ressort clairement de ces travaux préparatoires que la volonté du législateur, en réintroduisant la possibilité de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est de viser des hypothèses dans lesquelles, à la suite d'un événement personnel déterminé et temporaire, le membre du personnel se révèle en difficulté d'assumer de manière adéquate et sereine les tâches qui lui incombent.

En l'espèce, les éléments qui figurent dans les pièces des dossiers de la partie requérante ou de la partie adverse ne permettent pas de conclure que l'intervenante se trouverait dans une de ces hypothèses. En revanche, il apparaît que, mise en face d'une situation de conflit avec certains membres de son personnel, elle n'a pas su mettre en place des outils de gestion efficaces et raisonnables pour résoudre ces problèmes.

Ainsi, la proposition de mise en disponibilité qui émane de l'autorité provinciale relève plusieurs griefs à l'encontre de l'intervenante.

L'autorité a notamment estimé que les éléments portés à sa connaissance "démontraient l'incapacité de [l'intervenante] à gérer son établissement et les relations humaines de manière raisonnable et cohérente, cette dernière commettant en la matière des erreurs de jugement manifestes". En conséquence, elle a décidé d'abandonner la procédure visant à mettre un terme à l'affectation de l'intéressée à l'école polytechnique de Huy, laquelle impliquerait la reprise de ses fonctions à l'IPES de Verviers. Elle a considéré qu'il était à craindre que des problèmes similaires ne se produisent dans l'établissement verviétois.

A la suite de l'audition de l'intervenante, dans le cadre de la procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le pouvoir organisateur a considéré que "les griefs qui doivent être formulés à l'égard de [l'intervenante] ne sont pas d'ordre disciplinaire, mais dénotent une incapacité de cette dernière à diriger une équipe et à gérer les relations humaines de manière cohérente". Il a ainsi jugé que "le climat inamical et de méfiance créé au sein de l'établissement et les erreurs de jugement commises par [l'intervenante] portent atteinte au bon fonctionnement de l'établissement et sont dommageables tant pour le personnel que pour les étudiants qui le fréquentent".

De tels griefs ne rentrent pas dans les hypothèses visées par le législateur communautaire dès lors qu'ils ne semblent pas liés à des problèmes passagers rencontrés par l'intervenante, mais témoignent d'un manque structurel de formation de celle-ci en management du personnel et en gestion des conflits sociaux. L'avis rendu par la chambre de recours est d'ailleurs éclairant à cet égard, dès lors qu'il mentionne que la période de mise en disponibilité pourrait être utilement mise à profit par l'intervenante pour suivre de telles formations.

La partie adverse motive son refus de la manière suivante :

- La proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement "se fonde sur des considérations ayant trait à des défaillances reprochées à l'intéressée";
- "L'article 81, alinéa 5, du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné restreint le recours à la procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement à des situations ne pouvant faire l'objet de sanctions disciplinaires".

Il appartenait effectivement à la partie adverse de se prononcer sur la question de savoir si le pouvoir organisateur se trouvait bien dans le champ

d'application des articles 81 à 83, précités. Elle n'a dès lors pas excédé ses pouvoirs sur ce point.

Elle a, ensuite, considéré que les faits retenus avaient trait à des défaillances reprochées à l'intéressée et qu'en conséquence, il s'agissait d'une situation pouvant faire l'objet d'une procédure disciplinaire, au sens de l'article 81, alinéa 5, précité.

Or, il suffit, pour que des faits soient qualifiés de disciplinairement répréhensibles, qu'ils constituent des manquements aux devoirs de la fonction ou des atteintes à l'honneur ou à la dignité de celle-ci.

En l'espèce, au vu de la motivation de la proposition de mise en disponibilité formulée par l'autorité provinciale, la partie adverse a constaté que les faits retenus à l'encontre de l'intervenante avaient trait à des défaillances qui lui étaient reprochées et qu'en conséquence, ceux-ci pouvaient être qualifiés de manquements à ses devoirs de directrice d'établissement.

De tels motifs permettent, d'une part, de comprendre les raisons pour lesquelles l'autorité communautaire s'écarte tant de la proposition que de l'avis rendu par la chambre de recours. D'autre part, une telle appréciation ne participe pas d'une erreur à ce point manifeste que toute autre autorité, à sa place, aurait pris une décision différente.

En outre, il est erroné, comme l'a soutenu la partie requérante à l'audience que la partie adverse aurait, de la sorte et en raison d'une appréciation subjective des faits qu'il ne lui appartenait pas de faire, mis la partie requérante dans l'impossibilité de mettre fin à ce problème. En effet, la partie adverse a seulement constaté, comme sa mission le lui impose, que les faits reprochés n'étaient pas de ceux qui justifient la mise en œuvre de la procédure litigieuse. Si la partie requérante a commis une erreur dans le choix de la mesure légalement prévue pour ces faits, elle ne peut accuser la partie adverse d'être à l'origine du problème auquel elle est confrontée.

Les premier, deuxième et quatrième moyens ne sont pas sérieux.

## V. 2. Troisième moyen

### A. Requête

Le troisième moyen est pris de la violation du principe de bonne administration, de légitime confiance, de cohérence administrative et de sécurité

juridique ainsi que de l'appréciation manifestement déraisonnable des circonstances de fait et de droit.

La partie requérante comprend mal le refus de la partie adverse alors que dans une situation similaire, elle a arrêté une décision ministérielle du 21 septembre 1995 par laquelle elle a mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service une conseillère directeur au centre P.M.S. spécialisé d'Auderghem.

La requérante ajoute que, dans le cas d'espèce, elle n'impute aucune responsabilité à l'intervenante dans la situation conflictuelle existante au sein de l'école polytechnique de Huy.

Elle constate que la partie adverse ne semble pas tenir compte de ses positions arrêtées et défendues antérieurement.

#### B. Note d'observations

La partie adverse observe que, par principe, dans une matière telle que celle du cas d'espèce, liée aux circonstances de la cause et au comportement propre à chaque agent concerné, il ne peut être tiré aucun argument d'une position qu'elle aurait précédemment adoptée. Elle constate par ailleurs que la réglementation applicable à l'époque de l'affaire citée par la requérante était différente. La procédure de sanction disciplinaire n'était notamment pas exclusive de celle de mise en disponibilité (la procédure de mise en disponibilité dans l'intérêt du service et de l'enseignement a été réintégrée dans le statut par le décret du 17 juillet 2003 accordant une priorité au membre du personnel victime d'un acte de violence et introduisant la suspension préventive des membres du personnel temporaires et la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service dans les réseaux d'enseignements de la Communauté française et suventionnés, après avoir été abrogée par un décret du 17 juillet 1998).

#### C. Décision du Conseil d'Etat

Le contexte et les circonstances de la cause, dans l'affaire citée par la partie requérante, étaient différents, de sorte qu'aucune conclusion au regard des principes de "légitime confiance", de sécurité juridique ou de "cohérence administrative" ne peut être tirée.

Le moyen n'est pas sérieux.

## VI. RISQUE DE PREJUDICE GRAVE ET DIFFICILEMENT REPARABLE

### A. Requête

La partie requérante fait état du conflit présent dans l'établissement d'enseignement concerné, constate qu'à aucun moment l'intervenante ne s'est remise en question, se contentant de dénoncer une coalition entre son équipe et la direction générale de l'enseignement. Elle estime que l'intéressée semble ne pas considérer les consignes de la direction générale comme pertinentes dans la solution du conflit social et s'entête à tenter une gestion personnelle sans concertation avec sa hiérarchie, alors que sa capacité à gérer le conflit est pourtant clairement mise en cause. Elle constate encore qu'aucune attestation de suivi de formation en management du personnel et de gestion des conflits sociaux n'a été déposée. La partie requérante met ensuite l'accent sur les dommages auxquels les élèves, parents et professeurs de l'établissement sont exposés, en raison des dysfonctionnements constatés.

La partie requérante ajoute que l'information par l'auditorat du travail de Huy de la plainte déposée par l'intervenante, pour harcèlement moral à l'encontre de la direction générale de la province de Liège risque de causer des conséquences dommageables à la réputation et au bon fonctionnement de la direction de l'enseignement provincial, et que ce préjudice est aggravé par la publicité donnée à cette situation.

Enfin, compte tenu du contexte social particulièrement conflictuel, la partie requérante estime que la mesure de mise en disponibilité est la seule qui lui permette de faire face à la situation et qu'en la lui refusant, la partie adverse l'empêche de résoudre la situation.

### B. Note d'observations

Quant au risque de dysfonctionnement de l'établissement, la partie adverse estime que des mesures temporaires et à court terme de remédiation, d'encadrement ou de support tant des équipes pédagogiques que de la direction permettraient de recouvrer une atmosphère propice à l'enseignement. La partie adverse considère, par ailleurs, que ce préjudice est hypothétique et que le climat social dans l'établissement semble s'améliorer.

Quant à la plainte pour harcèlement moral, la partie adverse constate qu'elle est indépendante de l'exécution de l'acte administratif dont la suspension est postulée.

Quant au risque de préjudice moral et professionnel des élèves, parents et professeurs, elle rappelle que le préjudice allégué doit exister dans le chef de la partie requérante elle-même et non dans le chef de tiers.

### C. Décision du Conseil d'Etat

Le lien causal qui doit nécessairement exister entre l'exécution immédiate de l'acte dont la suspension est demandée et le préjudice allégué n'est pas établi en ce qui concerne le risque de conséquences néfastes sur le bon fonctionnement de l'école polytechnique de Huy, en raison des dysfonctionnements constatés au sein de l'établissement. En effet, la partie requérante, pouvoir organisateur, n'établit pas qu'elle ne dispose pas d'autres moyens que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service de l'intervenante pour ramener la sérénité nécessaire au sein de l'établissement scolaire.

Quant aux dommages auxquels les élèves, parents et professeurs de l'établissement seraient exposés, il convient de constater que celui-ci n'est pas personnel à la partie requérante et qu'il s'agit en l'espèce d'un préjudice par répercussion. Or, un éventuel risque de préjudice "par répercussion" suppose qu'au préalable la preuve soit rapportée d'un risque de préjudice propre et personnel dans le chef de la partie requérante.

Enfin, la plainte pour harcèlement moral déposée par l'intervenante et ses conséquences sont sans lien avec l'exécution de la décision querellée.

En conséquence, le risque de préjudice grave difficilement réparable allégué n'est pas établi.

### **PAR CES MOTIFS, D E C I D E :**

#### **Article 1<sup>er</sup>.**

La requête en intervention introduite par Anne PIROTTE est accueillie dans la procédure en référé.

#### **Article 2.**

La demande de suspension est rejetée.

**Article 3.**

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VI<sup>e</sup> chambre, le  
onze janvier deux mille douze par :

|                                  |                       |
|----------------------------------|-----------------------|
| M <sup>mes</sup> Odile DAURMONT, | Président de chambre, |
| Caroline HUGÉ,                   | Greffier.             |

Le Greffier,

Le Président,

Caroline HUGÉ.

Odile DAURMONT.