

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ
A R R Ê T

n° 237.914 du 7 avril 2017

A. 221.839/VIII-10.434

En cause : **BADA** Marie-Françoise,
ayant élu domicile chez
M^c Yves SCHNEIDER, avocat,
avenue Alphonse Valkeners 5/1
1160 Bruxelles,

contre :

la Communauté française, représentée
par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^{es} Marc UYTENDAELE et
Joëlle SAUTOIS, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 4 avril 2017, Marie-Françoise BADA demande la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de "l'arrêté ministériel du 22 mars 2017 par lequel la Ministre de l'Éducation a décidé de l'écarter sur-le-champ de ses fonctions de directrice du Centre PMS de Wavre".

II. Procédure

Par une ordonnance du 4 avril 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 7 avril 2017.

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

M^{me} Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Yves SCHNEIDER, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Joëlle SAUTOIS, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Paul ERNOTTE, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. La requérante exerce la fonction de directrice, nommée à titre définitif, du centre psycho-médico-social (PMS) de Wavre, depuis le 1^{er} septembre 2015.

2. Le 1^{er} septembre 2016, Annick DETRY est admise en qualité de commis-comptable stagiaire au sein du centre PMS de Wavre, pour une durée de six mois.

3. Dès le mois d'octobre 2016, la requérante est confrontée à des difficultés d'ordre relationnel avec sa stagiaire, Annick DETRY.

Face à cette situation, Didier LETURCQ, directeur général adjoint auprès de l'administration générale de l'Enseignement, désigne Daniel DEBIESME, chargé de mission en matière de prévention de la violence, pour analyser la situation au centre PMS de Wavre.

4. Le 14 octobre 2016, une première réunion se tient entre la requérante et Daniel DEBIESME. Au terme de cette réunion, ce dernier demande à la requérante de dresser une liste des mesures qu'elle pourrait prendre pour "rassurer" sa stagiaire. La requérante dresse cette liste qu'elle adressera à Daniel DEBIESME, le 20 octobre 2016.

5. Le 9 novembre 2016, une seconde réunion a lieu entre la requérante, la stagiaire et Daniel DEBIESME. Au terme de la réunion, celui-ci demande notamment à la requérante d'organiser, une fois par semaine, une réunion de trente minutes avec Annick DETRY.

6. Dès le mois d'octobre 2016, Daniel DEBIESME a des contacts oraux et écrits, non seulement avec la stagiaire précitée, mais aussi avec d'autres membres du personnel du centre PMS de Wavre ainsi qu'avec d'anciens membres du personnel :

- le 12 octobre 2016, Carine COPPET, infirmière temporaire au centre PMS de Wavre, adresse à Daniel DEBIESME une lettre dans laquelle elle y exprime ses difficultés relationnelles avec la requérante et y énonce des griefs à son encontre. Elle fait également état de la maltraitance psychologique que la requérante inflige, en particulier, à Annick DETRY.
- le 22 octobre 2016, Alexandra ZAMANIS, conseillère psychopédagogique au centre PMS de Wavre, écrit une lettre à Daniel DEBIESME dans laquelle elle lui fait part de ses doléances et de la pression qu'exercerait la requérante sur sa personne mais aussi sur Annick DETRY, n'hésitant pas à également parler de maltraitance psychologique.
- le 25 novembre 2016, Lynda JADOT, ancienne commis de la requérante, à laquelle Annick DETRY succède le 1^{er} septembre 2016, écrit un courriel à Daniel DEBIESME pour se plaindre *a posteriori* d'actes de harcèlement, de pressions et critiquer la requérante :
" [...] Malgré mon certificat médical, elle me harcelait tant par téléphone, courriers, et mails. J'ai pris contact, en son temps, avec la Cellule de harcèlement, et avec la médecine du travail. [...]"

Il ressort également de ce courriel que l'intéressée a demandé son changement d'affectation, n'étant plus capable de travailler avec la requérante, ce qu'elle a obtenu, n'étant plus membre du personnel du centre PMS de Wavre depuis le 31 août 2015.

- le même jour, Carine COPPET, infirmière au centre, écrit également un courriel, dans le même sens, à Daniel DEBIESME;
- toujours le 25 novembre 2016, Annick DETRY écrit un courriel à Didier LETURCQ, avec en copie Daniel DEBIESME, pour lui signaler de nouveaux événements qui démontrent, selon elle, les difficultés relationnelles rencontrées avec la requérante.

7. Le 14 novembre 2016, la requérante écrit à Didier LETURCQ pour lui demander son aide :

" Monsieur le Directeur général,

J'aurais voulu vous rencontrer pour vous parler de vive voix des problèmes que je rencontre depuis 6 semaines avec la commis dans le centre PMS dont je suis la

directrice. J'ai eu deux rencontres avec le médiateur que vous avez désigné. Ce médiateur me semble avoir de très bonnes méthodes de travail. Je constate, néanmoins, que son intervention s'est jusqu'ici soldée par une plus grande dégradation de la qualité du travail dévolu à la commis stagiaire. La raison, c'est que jusqu'ici, le médiateur n'a traité le dossier que comme un conflit local entre une directrice et sa commis en stage. Les faits montrent que le nœud du problème se trouve ailleurs.

On est face à un conflit administratif à 3 axes :

[...]

Si j'ai finalement décidé de vous demander rendez-vous, c'est parce que je voudrais être certaine que vous avez tous les éléments du dossier. Croire que le problème est principalement entre la commis stagiaire et moi-même n'est pas correct : ma commis ne fait qu'exploiter à son avantage le manque de coordination entre Madame PIROTTE et moi-même.

Je vous remercie et espère vous rencontrer très bientôt".

8. Le 16 novembre 2016, Didier LETURCQ répond à la requérante ce qui suit :

" [...]

Pas d'objection à nous rencontrer pour échanger.

Cependant, les semaines à venir sont très remplies.

Je vous propose de nous voir le 30 novembre à la réunion des Directeurs et de déterminer, ensemble, le meilleur moment pour un rendez-vous".

Lors de cette réunion du 30 novembre 2016, Didier LETURCQ propose à la requérante de la rencontrer le 8 décembre 2016.

Ce rendez-vous sera toutefois annulé par Didier LETURCQ, le 7 décembre 2016 et reporté au 5 janvier 2017.

9. Le 29 novembre 2016, Didier LETURCQ désigne le préfet coordonnateur de zone, Alain FAURE, pour mener une mission d'enquête sur la manière dont la requérante s'acquitte de sa tâche de directrice.

10. Le 6 décembre 2016, Daniel DEBIESME remet son rapport à Didier LETURCQ, dans lequel il relate ses rencontres avec quelques agents et le docteur MUBAGWA qui témoignent de certains agissements de la requérante vis-à-vis de son personnel.

11. Le 21 décembre 2016, la requérante s'adresse, une nouvelle fois, à Didier LETURCQ. Elle lui écrit ce qui suit :

" Monsieur le Directeur général adjoint,

Je me permets de revenir vers vous pour vous rappeler ma demande de rendez-vous. J'aimerais pouvoir vous faire part, de vive voix et par moi-même, des difficultés majeures auxquelles je fais face dans l'encadrement de la commis stagiaire de mon centre PMS. Il y a, me semble-t-il, une certaine urgence car chaque jour qui passe amène son lot de difficultés avec cette stagiaire, avec - parfois - des injures formellement exprimées. Aussi vous demanderais-je de bien vouloir me recevoir en tout début du mois de janvier, en espérant que votre agenda vous le permette.

Certains de vos collaborateurs ont eu des contacts presque quotidiens avec cette stagiaire; malgré mon appel à la prudence et sans doute par excès d'empathie, ils l'ont soutenue et ouvertement encouragée dans ses errances au début. Mais ils devraient changer d'avis sur elle au vu des messages qu'elle leur a envoyés; je ne doute pas qu'ils vous en ont touché un mot. Mais ce que ces collaborateurs ont crû comprendre reste très partiel et sujet à caution dans la mesure où ils ne disposent que d'informations distillées à leur intention par la stagiaire. Voilà pourquoi je tiens à vous transmettre moi-même les informations dont je dispose.

[...]"

12. Le 5 janvier 2017, la requérante rencontre Didier LETURCQ. Au cours de cette entrevue, elle souligne que ce dernier l'informe qu'une enquête sur la manière dont elle s'acquitte de ses fonctions de directrice va être lancée, alors que cette enquête est pourtant déjà en cours puisqu'il a désigné Alain FAURE, à cette fin, dès le 29 novembre 2016.

13. Le 18 janvier 2017, la requérante adresse un courriel à Colette DUPONT, directrice du personnel de la Communauté française, pour lui demander de l'aide, par rapport à ses problèmes relationnels avec sa stagiaire. Cette demande est restée sans suite.

14. Les 23 janvier, 6 février et 7 février 2017, Alain FAURE auditionne Annick DETRY, Carine COPPET, Lynda JADOT, Alexandra ZAMANIS, Catherine VAN QUAETHOVEN et Bernadette BOUVY dans le cadre de sa mission d'enquête.

Le docteur Linda MUBAGWA a également été auditionnée par la partie adverse, le 6 décembre 2016. Son témoignage n'est toutefois rapporté que de manière indirecte par Daniel DEBIESME.

15. Au début du mois de février 2017, le docteur Linda MUBAGWA quitte le centre PMS de Wavre.

16. Le 8 février 2017, la partie adverse convoque la requérante à une audition dans le cadre de la "mission d'enquête" confiée à Alain FAURE.

17. Le 21 février 2017, la requérante est auditionnée par la partie adverse. Un procès-verbal d'audition est dressé à l'issue de cette audition. Le 23 février 2017, Alain FAURE rédige son rapport et conclut que plusieurs membres du personnel se plaignent des pressions de la requérante, que le climat au sein du centre est oppressant et qu'une enquête psychosociale s'avère indispensable mais que cette démarche risque de fragiliser les personnes en place.

18. Par un courrier du 16 mars 2017, reçu le 20 mars 2017, la partie adverse informe la requérante de sa décision de lancer une procédure de suspension préventive à son encontre et la convoque à une audition qui est fixée le 30 mars 2017.

En annexe à ce courrier, la partie adverse joint un dossier de pièces qui contient les différents témoignages recueillis par Daniel DEBIESME aux mois d'octobre et de novembre 2016, ainsi que les auditions réalisées par Alain FAURE les 23 janvier, 6 et 7 février 2017.

19. Par un courrier du 22 mars 2017, le conseil de la requérante sollicite un report de son audition, ce qui lui est accordé, l'audition devant se tenir le 6 avril 2017.

20. Le 23 mars 2017, la partie adverse décide d'écarter sur-le-champ la requérante de ses fonctions de directrice du centre PMS de Wavre. Il s'agit de l'acte attaqué.

21. Par un courrier du 27 mars 2017, la partie adverse confirme à la requérante que la date de son audition est bien fixée le 6 avril 2017.

22. Le 4 avril 2017, la requérante consulte son médecin qui lui délivre, le jour même, un certificat médical au terme duquel il lui est interdit de sortir de chez elle jusqu'au 16 avril 2017, inclus.

Par un courrier du 4 avril 2017, la requérante en informe la partie adverse et sollicite la remise de son audition à une autre date, postérieure au 16 avril 2017.

IV. Conditions de la suspension d'extrême urgence

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de

traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision. Le paragraphe 4 de ce même article vise l'hypothèse d'un recours en suspension d'extrême urgence qui doit indiquer en quoi le traitement de l'affaire est incompatible avec le délai de traitement de la demande de suspension visée au paragraphe 1^{er}.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris de la violation de l'article 157bis, §§ 1^{er} à 4, 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, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, du principe général du respect des droits de la défense, du principe *audi alteram partem*, des principes d'impartialité, du raisonnable et de légitime confiance, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe général de motivation interne, de l'erreur manifeste d'appréciation ainsi que de l'excès de pouvoir.

La requérante souligne que la partie adverse est volontairement restée inactive pendant six mois et ne démontre pas, dans l'acte attaqué, en quoi les faits reprochés feraient soudainement apparaître une prétendue incompatibilité de son maintien en fonction avec l'intérêt du service, ni en quoi il y aurait désormais urgence à l'écarter sur-le-champ de ses fonctions. Selon elle, en vertu des dispositions et principes visés au moyen, et plus particulièrement de l'article 157bis, § 4, de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité un membre du personnel ne peut être écarté sur-le-champ de ses fonctions que si cette mesure d'écartement est urgente et prise dans l'intérêt de l'enseignement ou du service.

Elle rappelle, d'une part, que l'article 157bis, § 4, précité, consacre une procédure dérogatoire à celle qui est généralement prévue pour une suspension préventive ordinaire dans la mesure où l'autorité a la possibilité d'écarter sur-le-champ un membre du personnel enseignant désigné à titre définitif sans l'entendre préalablement et, d'autre part, que cette procédure dérogatoire suppose que la partie adverse puisse raisonnablement déduire des faits portés à sa connaissance l'existence d'une faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou, à défaut, des griefs qui

revêtent une telle gravité qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'enseignement, que le membre du personnel soit immédiatement écarté.

Elle estime donc que la partie adverse doit concrètement exposer, dans l'acte attaqué, les raisons pour lesquelles la présence de ce membre du personnel au sein de l'établissement n'est soudainement plus souhaitable dans l'intérêt du service.

En l'espèce, elle constate qu'il ressort des pièces du dossier que la partie adverse a une parfaite et totale connaissance des difficultés relationnelles auxquelles elle est confrontée avec les membres du personnel du centre PMS, depuis les mois d'octobre et de novembre 2016, au vu des témoignages qui lui ont été fournis par certaines personnes jugeant être victimes, notamment, d'actes de harcèlement et de pressions. Elle relève qu'elle a, pour sa part, sollicité de la partie adverse son intervention en vue de remédier à ces difficultés relationnelles, à plusieurs reprises et que malgré cela, la partie adverse a décidé, en pleine connaissance de cause, de ne pas l'aider et de ne pas agir, ce qui laisse penser que la situation n'était pas de nature à susciter une réaction urgente.

Elle fait ainsi observer que la partie adverse a pris son temps puisque pendant six mois (soit d'octobre 2016 à mars 2017), elle s'est limitée à poursuivre ses investigations.

Elle indique que le 16 mars 2017, la partie adverse a également estimé que les difficultés relationnelles bien connues au sein du centre PMS, ne présentaient pas un degré de gravité ou d'urgence suffisant que pour justifier son écartement immédiat de ses fonctions dès lors qu'elle s'est "limitée" à engager une procédure pouvant aboutir, éventuellement, à sa suspension préventive.

Elle en déduit que la partie adverse a considéré qu'elle disposait, dans la présente affaire, d'un temps suffisant que pour pouvoir auditionner la requérante et l'entendre en ses moyens de défenses.

Elle relève aussi qu'elle n'a jamais été alertée par la partie adverse des plaintes de ses agents et que celle-ci n'a pas tenté de l'aider alors qu'elle était en demande. Selon elle, la partie adverse ne démontre nullement qu'il lui est - ou qu'il lui serait - impossible de remédier à la situation en cause, notamment par une mesure d'encadrement ou d'accompagnement à son égard, plutôt que par son écartement sur-le-champ.

Elle considère que sur la base des témoignages fournis, dès les mois d'octobre et novembre 2016, ainsi que de celui de Annick DETRY, du 10 mars

2017, la partie adverse était en mesure de l'écarter sur-le-champ au vu des faits de harcèlement dénoncés. Elle ne comprend dès lors pas pourquoi le 22 mars 2017, la partie adverse décide qu'il serait soudainement urgent pour elle d'agir et que l'intérêt du service nécessiterait de devoir l'écarter sur-le-champ. Selon elle, le courriel du 21 mars 2017 de Carine COPPET n'annonce rien de neuf à la partie adverse.

Elle est d'avis que la partie adverse n'établit pas en quoi les faits vantés dans l'acte attaqué feraient soudainement apparaître une incompatibilité de son maintien en fonction avec l'intérêt du service.

V.2. Appréciation

Il convient de relever, à titre préliminaire, que l'article 157bis, §§ 1^{er} à 4 de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité n'est pas d'application au personnel technique des centres psycho-médico-sociaux. Il s'agit, en réalité, de l'article 165bis, §§ 1^{er} à 4 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 fixant le statut des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française et des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux qui est ainsi rédigé:

- " Article 165bis. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique nommé à titre définitif :
- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;
 - 2° avant l'exercice de poursuites disciplinaires ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires;
 - 3° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. La suspension préventive organisée par la présente section est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le Gouvernement et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel technique de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel technique reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 3. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement ou le délégué dudit fonctionnaire.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel technique 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 technique peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat

ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française en activité de service ou retraités.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste, et ce et même si le membre du personnel technique 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.

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

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

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

§ 4. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du § 3, le membre du personnel technique peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

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. À défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 3 du présent article.

La mesure d'écartement sur-le-champ est prononcée par le Gouvernement.

Le membre du personnel technique écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 5. Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et dans le cadre d'une procédure disciplinaire expire en tout cas :

- 1° après six mois si aucune proposition de peine disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel technique dans ce délai;
- 2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification de la proposition de peine disciplinaire si cette proposition est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement;
- 3° pour une proposition de peine disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification de la proposition de peine disciplinaire au membre du personnel technique si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;
- 4° pour une proposition de peine disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification au Gouvernement de l'avis de la chambre de recours sur la proposition de peine disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel technique;
- 5° le jour où la peine disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale coulée en force de chose jugée, le délai d'un an visé à l'alinéa 1^{er} ne commence à courir qu'à dater du prononcé de ladite condamnation.

§ 6. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

À défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel technique concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Gouvernement, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2".

Il y a lieu de considérer que le fondement légal de l'acte attaqué est bien l'article 165bis, § 4, de l'arrêté royal du 27 juillet 1979, précité et que les moyens de la requête sont notamment pris de la violation de cette disposition.

L'article 165bis, § 4, précité, consacre une procédure dérogatoire à celle qui est généralement prévue pour une suspension préventive ordinaire dans la mesure où l'autorité a la possibilité d'écarter sur-le-champ un membre du personnel désigné à titre définitif, sans l'entendre préalablement en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein du centre PMS. La partie adverse doit ainsi démontrer concrètement, dans l'acte attaqué, pour quelle raison la présence de cet agent au sein du centre n'est plus souhaitable dans l'intérêt du service.

Il ressort de l'acte attaqué que l'intention première de la partie adverse était de mettre en œuvre uniquement la procédure de suspension préventive en application de l'article 165bis, §§ 1^{er} à 3, précité, la requérante étant convoquée pour une audition, le 30 mars 2017. Toutefois, à la suite d'un courriel du 21 mars 2017 de Carine COPPET, elle décide de recourir à l'article 165bis, § 4, précité et d'écarter sur-le-champ la requérante de ses fonctions.

Il ressort de ce courriel que la requérante a tenté de rencontrer, hors du centre PMS, le docteur Linda MUBAGWA en lui proposant une visite au domicile de celle-ci, vers le 20 février 2017. Or, le docteur en question fait partie des personnes qui ont livré un témoignage à propos du climat régnant au sein du centre

PMS et a regretté avoir accepté le rendez-vous proposé par la requérante. Aux dires de Carine COPPET, Linda MUBAGWA était très mal à l'aise et a tenté de joindre la requérante, sur ses conseils, pour annuler le rendez-vous mais n'a pas réussi à la joindre. La requérante se serait ainsi présentée au domicile du docteur précité mais celui-ci a préféré ne pas lui ouvrir la porte. Un second appel téléphonique de la requérante serait intervenu, vers le 20 mars 2017, interpellant Linda MUBAGWA sur son témoignage et lui demandant de fournir, cette fois, un témoignage en sa faveur. Selon Carine COPPET, Linda MUBAGWA a été ébranlée par cette nouvelle approche de la requérante d'autant que celle-ci aurait également pris contact avec les parents de cette dernière pour essayer de la joindre.

Selon l'acte attaqué, un tel comportement témoigne de la volonté de la requérante de faire pression sur un témoin cité dans la procédure en suspension préventive ordinaire, entamée contre elle, l'audition devant se tenir initialement le 30 mars 2017, alors que dans la convocation pour cette audition, il a clairement été spécifié que les faits relatés dans les pièces du dossier sont strictement confidentiels et ne peuvent, en raison du devoir de réserve, être portés à la connaissance de collègues ou de tiers, jusqu'à la conclusion définitive de la procédure, faute de quoi un manquement disciplinaire pourrait être invoqué.

L'acte attaqué relève encore que le pouvoir organisateur "ne peut prendre le risque que Madame Marie-Françoise BADA puisse faire pression sur les personnes qui ont témoigné contre elle préalablement à l'audition prévue dans le cadre d'une procédure administrative de la suspension préventive ouverte à son encontre".

L'acte attaqué mentionne aussi l'ambiance délétère et le climat de terreur que semble faire régner la requérante au sein du centre PMS et indique qu'en vertu "du principe général de précaution, le pouvoir organisateur se doit de tout mettre en œuvre afin de préserver l'intégrité physique et psychologique de son personnel et particulièrement celui employé au sein du CPMS de Wavre".

Ce n'est pas parce que la partie adverse a d'abord fait le choix de la procédure de la suspension préventive ordinaire qu'elle ne pourrait plus, par la suite, mettre en œuvre l'écartement sur-le-champ. Il lui appartient toutefois, en ce cas, de motiver de manière concrète et précise les raisons de son choix et de démontrer que le comportement de son agent est à ce point grave qu'il convient, dans l'intérêt du service, de l'écartier immédiatement de ses fonctions. Dès lors que la requérante, le 20 mars 2017, serait entrée en contact directement avec une personne ayant témoigné de manière défavorable à son égard pour tenter de la persuader de fournir une autre version des faits, la partie adverse a pu estimer, sans commettre une erreur

manifeste d'appréciation, que, d'une part, ce comportement est contraire aux instructions qui lui avaient été données, à savoir respecter le devoir de réserve et de confidentialité, et que, d'autre part, le risque existe qu'elle ne réitère sa démarche envers d'autres témoins, la requérante étant notamment accusée de faits de harcèlement.

À ce stade de la procédure, la partie adverse ne doit pas démontrer que les faits dénoncés sont bien établis mais qu'ils sont de nature à justifier une mesure d'écartement sur-le-champ, dans l'intérêt du service. En outre, l'acte attaqué rappelle que la requérante est bien présumée innocente et qu'il ne s'agit donc pas d'établir une quelconque culpabilité, des faits de harcèlement ont été portés à la connaissance de l'autorité, encore faudra-t-il les prouver dans la suite de la procédure.

Enfin, même si la partie adverse est, depuis le mois d'octobre 2016, au courant des relations difficiles que la requérante a avec les membres du personnel du centre PMS de Wavre, cela n'implique pas nécessairement qu'une mesure d'écartement sur-le-champ aurait dû intervenir plus tôt. Il ressort des éléments du dossier que la partie adverse a préféré mener une enquête et entendre plusieurs personnes avant de décider de mettre en œuvre la procédure de suspension préventive à l'encontre de la requérante. Le principe de minutie impose, en effet, aux autorités administratives d'avoir une connaissance précise des dossiers qu'elles traitent et de s'informer le plus complètement possible avant de prendre une décision. C'est en prenant connaissance des démarches de la requérante pour entrer en contact avec un des témoins de la procédure en suspension préventive ordinaire, que la partie adverse a décidé de mettre en œuvre la procédure d'écartement sur-le-champ, craignant que les agissements de la requérante ne soient de nature à mettre à mal le processus précité et que la situation de conflit ne s'aggrave avec le personnel du centre PMS. La mesure d'écartement sur-le-champ repose donc sur un motif différent de ceux qui sont pris en considération pour la procédure de suspension préventive ordinaire.

Il s'ensuit que, à ce stade de la procédure, le premier moyen n'est, *prima facie*, pas jugé sérieux.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le deuxième moyen est pris de la violation de l'article 157bis, § 4, de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité, de l'erreur manifeste d'appréciation, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, précitée, ainsi que de l'excès de pouvoir.

La requérante expose que l'acte attaqué justifie la mesure d'écartement prise par le fait qu'elle aurait fait pression sur le docteur Linda MUBAGWA, laquelle ne fait cependant plus partie des membres du personnel du centre PMS de Wavre et n'y travaille plus, depuis le mois de février 2017, alors qu'en vertu des dispositions et principes visés au moyen, et plus particulièrement de l'article 157bis, § 4, de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité un membre du personnel ne peut être écarté sur-le-champ de ses fonctions que si cette mesure d'écartement est prise dans l'intérêt de l'enseignement ou du service.

Elle rappelle que la partie adverse doit concrètement exposer, dans l'acte attaqué, les raisons pour lesquelles la présence de la requérante au sein de l'établissement n'est plus souhaitable dans l'intérêt du service.

Or, elle explique que dès lors que le docteur Linda MUBAGWA n'est plus membre du personnel du centre PMS de Wavre depuis le mois de février 2017, elles ne se côtoient plus dans le cadre de leurs activités professionnelles respectives et elle n'exerce donc plus aucun pouvoir hiérarchique ou d'autorité sur cette personne.

À son estime, les relations que le docteur Linda MUBAGWA peut encore entretenir, depuis le mois de février 2017 avec la requérante ou avec les autres membres du personnel du centre PMS de Wavre, ne peuvent qu'être d'ordre privé. Par ailleurs, elle souligne que le docteur précité n'entretient plus de relations d'ordre professionnel avec le centre PMS de Wavre ni avec les autres membres du personnel. Il serait ainsi faux de prétendre, selon elle, dans l'acte attaqué, que la mesure d'écartement sur-le-champ aurait été prise dans l'intérêt du service ou dans l'intérêt de l'enseignement.

VI.2. Appréciation

Si au regard de l'article 165bis, § 4, précité, une mesure d'écartement sur-le-champ doit toujours être prise dans l'intérêt du service, cela ne signifie pas que l'autorité ne pourrait tenir compte de situations comme celle qui est ici en cause. Même si le docteur MUBAGWA n'a plus d'activités professionnelles avec le centre PMS de Wavre, depuis le mois de février 2017, il convient de souligner qu'elle en a eues, jusqu'il y a peu, qu'elle a fourni un témoignage à l'encontre de la requérante à un moment où elle travaillait toujours pour le centre, dans le cadre de la procédure de suspension préventive ordinaire, et qu'elle affirme avoir mis un terme à ses activités avec le centre PMS à cause du comportement de la requérante qui relèverait d'une "pathologie destructrice".

Par ailleurs, ce que craint surtout la partie adverse, c'est que la requérante ne réitère ses pressions sur d'autres membres du personnel toujours en activité et que, dans ces conditions, l'intérêt du service implique une mesure d'écartement sur-le-champ de la requérante.

Dans ces circonstances, le deuxième moyen, à ce stade de la procédure, ne peut, *prima facie*, être jugé sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1 Thèse de la partie requérante

Le troisième moyen est pris de la violation de l'article 157bis, §§ 1^{er} à 4, de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'erreur dans les motifs, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, précitée, du principe général de la motivation interne des actes administratifs, ainsi que de l'excès de pouvoir.

Selon la requérante, les faits qui lui sont reprochés, dans l'acte attaqué, ne sont pas d'une gravité telle qu'il se justifie, pour la partie adverse, de l'écartier sur-le-champ.

Ainsi, elle note que la partie adverse constate qu'elle n'aurait tenté de contacter le docteur Linda MUBAGWA que deux fois, avec une durée approximative d'un mois séparant ces deux tentatives. Au vu de ces seules précisions, elle soutient que la partie adverse ne pouvait dès lors pas, sans commettre une erreur manifeste d'appréciation et violer l'article 157bis, § 4, de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité, qualifier les faits en cause de "graves". Selon elle, ces faits ne sont ni assez nombreux, ni assez rapprochés, que pour constituer un acte de "harcèlement moral" ou une "tentative de pression" et être qualifiés de graves, au sens de l'article 157bis, § 4, précité.

En tout état de cause, elle affirme que ces faits, pris isolément ou cumulativement, ne revêtent aucune gravité. Revenant sur le témoignage de Carine COPPET, elle se demande si c'est bien elle qui a influencé Linda MUBAGWA ou si, au contraire, ce ne serait pas plutôt Carine COPPET elle-même qui aurait fait changer d'avis l'intéressée. Elle relève également qu'au mois de février 2017, le docteur Linda MUBAGWA ne travaillait plus au centre PMS de Wavre et qu'elle n'avait donc plus rien à craindre de sa part. Malgré tout, elle relève que le docteur Linda MUBAGWA a accepté non seulement de décrocher son téléphone, mais aussi

de la rencontrer à son domicile. Elle en déduit que de telles circonstances démentent, à elles seules, le caractère grave des faits qui lui sont reprochés.

Elle soutient encore que dans son récit, Carine COPPET ne précise pas quelle a été l'attitude de la requérante lorsqu'elle a trouvé porte close le jour de son rendez-vous avec le docteur MUBAGWA, a-t-elle fait un esclandre, a-t-elle essayé de joindre à nouveau Linda MUBAGWA par téléphone, ou encore a-t-elle attendu son retour ou qu'elle sorte de son domicile ? Elle estime que même si elle avait eu un comportement agressif ce jour-là à l'égard du docteur MUBAGWA, cela n'aurait pas pu être qualifié de "harcèlement moral" ou constituer une "tentative de pression".

Quant à sa tentative du 20 mars 2017, elle fait observer que cette fois, le docteur Linda MUBAGWA aurait écouté ce qu'elle avait à lui dire et n'aurait donc ni rejeté son appel, ni raccroché rapidement son téléphone. Pour le surplus, elle indique que la partie adverse ne dispose d'aucune autre information, l'acte attaqué étant des plus laconiques concernant ce second (et prétendu) incident.

Elle en conclut qu'en qualifiant ces faits de graves, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation et a violé les dispositions visées au moyen.

VII.2 Appréciation

Au regard de l'article 165bis, § 4, précité, une mesure d'écartement sur-le-champ ne peut être décidée que si les griefs reprochés à l'agent sont d'une gravité telle que sa présence au sein du service n'est plus compatible avec l'intérêt de celui-ci. Il appartient donc à la partie adverse de motiver sa décision en expliquant concrètement en quoi le comportement de l'agent est grave.

Comme il a déjà été souligné à propos du premier moyen, la partie adverse a fait valoir que les tentatives de la requérante d'exercer une forme de pression sur un témoin étaient des comportements graves dès lors qu'elle méconnaissait, en agissant de la sorte, son devoir de réserve et de confidentialité et qu'elle risquait de réitérer pareille démarche vis-à-vis d'autres témoins, membres du personnel du centre PMS. Par ailleurs, ce n'est pas parce que le docteur Linda MUBAGWA aurait accepté, dans un premier temps, un rendez-vous ou aurait décroché son téléphone, à la suite d'un appel de la requérante, qu'il faut conclure à l'absence de toute forme de pression de la part de celle-ci. En qualifiant le comportement de la requérante de grave, la partie adverse ne commet pas une erreur manifeste d'appréciation.

Le troisième moyen ne peut, à ce stade de la procédure, être jugé sérieux.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1 Thèse de la partie requérante

Le quatrième moyen est pris de la violation du principe d'impartialité, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'erreur, de l'incohérence et de la contradiction dans les motifs, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'excès et du détournement de pouvoir, de l'excès de pouvoir, ainsi que de la violation de l'article 157bis, §§ 1^{er} à 4, de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité.

La requérante fait valoir que les faits qui lui sont reprochés dans l'acte attaqué sont incohérents, inexacts, voire impossibles, ce que la partie adverse ne pouvait raisonnablement pas ignorer au moment où elle a pris sa décision, au regard des pièces qui figuraient déjà dans son dossier, et que ces faits ont été rapportés par un témoin indirect.

Elle expose que selon Carine COPPET et la partie adverse, elle aurait "tenté de contacter le Docteur Linda MUBAGWA par rapport au harcèlement qu'elle estimait subir par la directrice [...]", que ce contact aurait eu lieu "il y a un mois", soit aux alentours du 20 février 2017. Sur ce point, elle affirme qu'au mois de février 2017, elle ignorait totalement :

- que dans le cadre de sa prétendue "mission d'enquête", la partie adverse avait notamment entendu le docteur Linda MUBAGWA;
- que dans le cadre de cette audition, le docteur Linda MUBAGWA s'était prétendument plainte du comportement de la requérante à son égard.

Selon ses dires, ce n'est que le 20 mars 2017, au plus tôt, qu'elle a pris connaissance des griefs qui avaient été formulés à son encontre par certains membres ou anciens membres du centre PMS de Wavre et, notamment, du "témoignage" du docteur Linda MUBAGWA, non signé et rapporté par Daniel DEBIESME, dans son rapport du 6 décembre 2016.

Elle en déduit qu'il lui était donc impossible de prendre contact avec le docteur Linda MUBAGWA au mois de février "par rapport au harcèlement qu(e)

(cette dernière) estimait subir (...)", dès lors qu'elle n'était nullement au courant de son témoignage.

Elle considère que la partie adverse aurait dû se rendre compte que les faits tels que relatés par Carine COPPET étaient, si pas inexacts ou impossibles, au moins incohérents au regard des éléments figurant déjà dans le dossier qu'elle avait constitué. Selon elle, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation et a manqué à son devoir d'impartialité.

Si elle admet qu'à ce stade de la procédure, les faits sur lesquels la décision attaquée repose ne doivent pas être avérés ou prouvés, elle note cependant que la partie adverse était parfaitement en mesure de fonder sa décision sur des éléments cohérents dès lors qu'elle était en possession de toutes les pièces de la procédure. Elle en conclut que l'acte attaqué viole les articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, précitée ainsi que le principe général de motivation interne des actes administratifs en ce qu'il ne précise nullement comment elle aurait pu matériellement "faire pression" ou "harcéler" le docteur MUBAGWA, au mois de février 2017, à propos de faits dont elle ne pouvait matériellement avoir connaissance à cette date.

À propos du second incident qui serait intervenu le 20 mars 2017, elle souligne que l'acte attaqué est assez laconique à ce sujet et que vu les incohérences dans les dires de Carine COPPET à propos du premier incident, la partie adverse aurait dû se montrer plus vigilante. Elle estime également que la partie adverse ne pouvait se contenter d'un témoignage indirect pour justifier la mesure d'écartement sur-le-champ d'autant qu'elle juge le courriel de Carine COPPET truffé d'erreurs et d'incohérences. Selon elle, la partie adverse ne pouvait dès lors pas, sans commettre une erreur manifeste d'appréciation, se dispenser d'au moins obtenir une confirmation écrite des faits auprès du docteur Linda MUBAGWA, avant de prendre sa décision. Elle prétend ainsi que lorsqu'une mesure d'écartement ne se fonde pas sur une information ou une enquête judiciaire mais sur des faits instruits uniquement sur un plan strictement administratif, la partie adverse est tenue de veiller à recueillir une information la plus complète possible.

VIII.2 Appréciation

Dès le 5 janvier 2017, la requérante est informée, par la partie adverse, qu'une mission d'enquête sur sa manière de fonctionner en tant que directrice du centre PMS de Wavre est lancée et il ressort de la convocation du 8 février 2017 en vue de son audition, des points qui ont trait à sa manière de se comporter avec certains membres du personnel du centre PMS dont notamment avec Annick

DETRY. Si la requérante ne prend connaissance du dossier qui a été constitué par la partie adverse que le 20 mars 2016, dans le cadre de la procédure de suspension préventive ordinaire, ainsi que des témoignages de membres du personnel du centre PMS ou d'anciens collaborateurs qui lui reprochent des comportements harcelants notamment, elle n'affirme cependant pas qu'elle n'aurait pas tenté d'avoir une rencontre avec le docteur Linda MUBAGWA, en février 2017. Elle conteste, par contre, le fait qu'elle aurait eu l'intention de lui parler de son témoignage dès lors qu'elle n'en avait pas encore connaissance à ce moment-là.

Si sur ce point, le raisonnement de la requérante peut être considéré comme cohérent sur le plan de la chronologie des événements, il n'en reste pas moins que l'acte attaqué vise également le second incident du 20 mars 2017 où cette fois, la requérante est parfaitement informée du témoignage du docteur MUBAGWA qui lui est défavorable, dès lors qu'à cette date, elle est bien en possession de toutes les pièces du dossier constitué dans le cadre de la procédure de suspension préventive ordinaire. Sans démentir clairement qu'elle a eu un contact téléphonique avec le docteur précité, à ce moment-là, la requérante met surtout en doute les dires de Carine COPPET qui seraient incohérents et inexacts à ce sujet. Or, elle ne démontre pas en quoi les faits ainsi relatés par la personne précitée, ne seraient pas cohérents ou exacts alors qu'elle l'a fait à propos du premier incident. Ainsi, si ce contact était d'ordre purement privé, la requête n'apporte aucun élément qui attesterait de cet état de chose.

Il résulte de ce qui précède que la partie adverse a préféré, au nom du principe de précaution, protéger les membres du personnel du centre PMS de Wavre dès lors que la plupart ont fourni des témoignages accablants à l'encontre de la directrice à propos de sa manière de gérer les relations humaines, dans un contexte de tensions importantes et dans un climat délétère.

Par ailleurs, dès lors que la mesure d'écartement sur-le-champ ne s'inscrit pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire, mais qu'elle est décidée à titre préventif, il appartient à la partie adverse, à ce stade, de démontrer non pas que les faits sont établis et donc imputables à l'agent, mais qu'ils sont de nature à entraîner un risque pour le maintien de l'intérêt du service. Des suspicions de contacts plausibles sont suffisantes pour justifier la mesure d'écartement et ne devaient pas donner lieu à d'autres mesures d'instruction dès lors que la partie adverse agit en dehors du contexte disciplinaire et qu'il y a urgence à intervenir.

La partie adverse n'a ainsi pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en adoptant l'acte attaqué. Le quatrième moyen ne peut, à ce stade de la procédure, être jugé sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

IX. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La demande de suspension d'extrême urgence est rejetée.

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'État, le présent arrêt sera notifié par télécopieur.

Article 4.

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

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre
siégeant en référé, le sept avril deux mille dix-sept, par :

Pascale VANDERNACHT,
Florence VAN HOVE,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Pascale VANDERNACHT.