

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 240.290 du 22 décembre 2017

A. 219.300/VIII-10.128

En cause : **THYS** Eric,
ayant élu domicile chez
M^e Pascal BERTRAND, avocat,
rue Delloye Matthieu 4
4500 Huy,

contre :

la ville de Liège,
représentée par son collègue communal,
ayant élu domicile chez
M^{es} Laurence RASE et
Vincent NEUPREZ, avocats,
quai de Rome 2
4000 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 19 mai 2016, Eric THYS demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "la sanction disciplinaire lourde de licenciement pour faute grave, notifiée le 21 mars 2016" et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 236.004 du 6 octobre 2016 a rejeté la demande de suspension pour défaut d'urgence. Il a été notifié aux parties.

Une demande de poursuite de la procédure a été introduite par la partie requérante.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Edward LANGHOR, auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 6 novembre 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 8 décembre 2017.

M. Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Etienne PIRET, *loco* M^e Pascal BERTRAND, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Julie D'HAUTCOURT, *loco* M^{es} Laurence RASE et Vincent NEUPREZ, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Benoit CUVELIER, premier auditeur chef de section au Conseil d'État, 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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 236.004, précité. Il y a lieu de s'y référer.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de l'excès de pouvoir, de l'erreur de droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de bonne administration et d'équitable procédure, du principe selon lequel la charge de la preuve incombe à l'autorité poursuivante, de l'erreur, de l'insuffisance ou de la contrariété dans les causes ou les motifs, de l'illégalité quant aux motifs, de la violation des dispositions de l'article 25, § 2, du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné".

Le requérant fait valoir qu'il appartient à l'autorité disciplinaire d'établir la matérialité et l'imputabilité des faits et qu'en l'espèce, le manquement invoqué n'est pas établi, la partie adverse n'ayant en outre pas procédé à une instruction complète à charge et à décharge. Il estime que le libellé du manquement est "vague et général" et qu'il n'est situé ni dans le temps et ni dans l'espace. Il conteste avoir sollicité un maître de stage ou l'armurier ROGÉ, afin de vendre à un élève un *kit* de pièces d'arme et soutient qu'aucune preuve matérielle n'est produite. Il estime que les allégations de cet armurier qu'il ne connaît pas sont insuffisantes à établir le fait disciplinaire et ne sont pas corroborées. Il souligne qu'il est question d'une tentative - et non d'un fait exécuté - et d'un maître de stage sollicité par l'élève et non par lui. Il ajoute qu'aucun contrat de stage n'a été conclu entre l'élève et l'armurier ROGÉ, lequel n'est dès lors pas son maître de stage et que cette situation, dans sa globalité, lui est totalement étrangère. Il prétend que l'interdiction visée dans l'acte attaqué a une portée juridique contestable parce qu'elle n'émane pas du pouvoir organisateur mais du directeur de l'établissement et ne paraît être intégrée dans aucun règlement. Il affirme n'avoir, en tout état de cause, nullement enfreint cette interdiction. Il ajoute que rien ne lui interdit de fournir, directement ou indirectement, des clients, autres que les élèves de l'école, ou des intermédiaires professionnels du secteur comme des armuriers, puisqu'il exerce en qualité d'armurier agréé et que cette interdiction serait contraire à la liberté d'exercer le commerce consacrée notamment par le décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791.

Il reproduit cette argumentation en réplique et ajoute que le licenciement d'un enseignant temporaire prioritaire est l'expression ultime d'une mesure de nature disciplinaire puisqu'il prive immédiatement l'agent de son emploi, sans indemnité ni préavis.

Dans son dernier mémoire, il indique qu'il maintient son argumentation.

IV.2.Appréciation

L'article 19, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 16 octobre 2008 réglant le statut de l'armurier dispose que "l'armurier ne peut pas faire le commerce ou exposer des armes, des munitions ou des pièces de celles-ci dans des locaux où il exerce une autre profession". Le directeur de l'école qui employait le requérant a rappelé au personnel de l'établissement qu'en vertu dudit arrêté, il est "formellement interdit à tout professeur ou membre du personnel, sous peine de poursuites disciplinaires et/ou judiciaires [...] de vendre pièces, jeux de pièces, matériaux et/ou outillage aux élèves". Il ressort du dossier administratif que le requérant a pris connaissance de ce rappel en signant ce document le 7 septembre 2015. Le requérant ne peut donc

prétendre que "la portée et la valeur juridique de ce document sont discutables, voire contestables". Il ne peut davantage être suivi en ce qu'il conteste la matérialité des faits qui fondent l'acte attaqué dans la mesure où lors de son audition du 18 février 2016, il a, dans des aveux signés, reconnu être l'auteur du devis litigieux fait au nom de son père auquel il rachetait le kit pour le revendre à un élève par l'intermédiaire d'un sous-traitant afin d'éviter que son nom apparaisse dans le registre de l'école en raison de l'interdiction susvisée. Il ressort également de l'acte attaqué que lors de son audition par le collège communal le 18 mars 2016, le requérant a, en présence de son conseil, "fait valoir [...] qu'il avait depuis la signature du document lui interdisant de vendre aux étudiants eu recours à des intermédiaires pour vendre son matériel à l'école (à destination des élèves) afin que son nom n'apparaisse pas sur les bons de commandes passés par l'école".

Enfin, l'acte attaqué détermine de la manière suivant le fait qui fonde le licenciement :

" Considérant qu'il n'en demeure pas moins que M. THYS ne conteste pas avoir, malgré l'interdiction qui lui avait été notifiée de revendre du matériel à des élèves, tenté de vendre du matériel par l'intermédiaire d'un maître de stage afin que son nom n'apparaisse pas sur le registre d'achat d'armes de l'école.

[...]

Considérant que les agissements de M. THYS sont constitutifs d'une faute grave puisqu'ils visent à ne pas respecter une directive posée par l'employeur ;

Considérant que la gravité des faits rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et son pouvoir organisateur, la confiance étant irrémédiablement rompue".

Il résulte ainsi clairement de l'acte attaqué que, contrairement à ce que développe le requérant à l'appui du moyen, il ne lui est pas reproché d'avoir sollicité un intermédiaire mais d'avoir tenté de vendre du matériel à des élèves par l'intermédiaire d'un maître de stage, de sorte que le moyen manque en fait en ce qu'il "conteste avoir sollicité ni un «maître de stage» ni l'armurier ROGÉ afin de vendre à un élève un kit de pièces d'arme".

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de "l'excès de pouvoir, de l'erreur de droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de bonne administration, d'équitable procédure, du contradictoire et des droits de la défense,

du principe selon lequel la charge de la preuve incombe à l'autorité poursuivante, de la violation des dispositions de l'article 25, § 2, du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné".

Le requérant fait valoir que l'agent poursuivi sur le plan disciplinaire doit être entendu par une autorité "indépendante et impartiale" et rappelle qu'en l'espèce, il a été entendu une première fois par Josette ROUFFA, directrice de l'enseignement de la ville de Liège, le 18 février 2016, et que celle-ci est l'auteur du rapport disciplinaire introductif du 4 février 2016 qui porte à la connaissance du directeur général de ladite ville les faits portés à sa charge. Il ajoute qu'il a réceptionné la convocation à cette audition la veille de celle-ci, qu'elle ne mentionne ni les raisons de cette audition ni l'existence d'un dossier pouvant être consulté. Il précise que Josette ROUFFA "se voit donc confier par l'autorité disciplinaire d'instruire le dossier et de [l'] auditionner alors qu'elle considère les faits comme déjà établis et sollicite un licenciement pour motif grave..., alors même qu'aucune vérification factuelle n'a été entreprise et qu'[il] ne s'est pas encore exprimé", et constate dès lors que ce procédé constitue une violation de ses droits de la défense et des principes d'impartialité et d'équitable procédure. Il estime que ce vice ne peut être couvert par son audition ultérieure par la partie adverse.

En réplique, il fait valoir que l'audition préalable d'un agent avant toute sanction constitue un droit élémentaire et que la convocation pour l'audition du 18 février 2016 ne précisait ni ses raisons ni qu'un dossier disciplinaire pouvait être consulté ni qu'il avait la possibilité de se faire assister, de sorte qu'il a été entendu sans avoir pu consulter ledit dossier, ce qui constitue une violation manifeste de ses droits de la défense, des principes d'impartialité et d'équitable procédure.

Dans son dernier mémoire, il indique qu'il maintient son argumentation qu'il reproduit également en plaidoirie, en ajoutant que "ce serait fait injure aux choses" de soutenir qu'il n'existerait pas de lien de causalité entre la "partialité avérée" de Josette ROUFFA et l'acte attaqué, et en se référant à l'arrêt n° 172.121 déjà cité dans son mémoire en réplique.

V.2. Appréciation

Il résulte des articles 64 et suivants du décret du 6 juin 1994 précité, que des peines disciplinaires peuvent être infligées "aux membres du personnel nommés à titre définitif". En l'espèce, le requérant est un enseignant temporaire prioritaire et non pas un membre du personnel nommé à titre définitif, de sorte que le régime

disciplinaire instauré par ces dispositions ne lui est pas applicable. L'article 25, § 2, du même décret, dispose comme suit à propos des agents temporaires :

" Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire sans préavis, pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement [et] définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et son pouvoir organisateur.

Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation.

Si après l'audition, le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder dans les trois jours qui suivent l'audition au licenciement.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative".

Contrairement à l'argumentation défendue par le requérant, il résulte des termes de cette disposition, qui fonde explicitement l'acte attaqué, qu'elle ne s'inscrit pas dans un contexte disciplinaire dans la mesure où elle autorise l'autorité, sans poursuivre un quelconque but punitif, à se séparer d'un enseignant engagé à titre temporaire dès qu'elle constate que son comportement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Le moyen manque par conséquent en droit en ce qu'il invoque une violation des droits de la défense.

À l'appui du moyen, le requérant invoque à plusieurs reprises et de façon claire la violation du principe général d'impartialité. Ce principe général, qui s'impose en toutes matières et n'est pas cantonné aux procédures disciplinaires, s'applique à tout organe de l'administration en ce compris les organes qui n'exercent qu'une compétence consultative et s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction, soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé. Ce principe est violé lorsqu'une personne intervient avec un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision, et un soupçon de partialité de nature à remettre en cause la décision administrative suffit, l'autorité ayant le devoir de veiller à ne pas donner l'impression de partialité.

En l'espèce, il résulte de l'exposé des faits rappelé dans l'arrêt n° 236.004, précité, que, par un courrier du 12 janvier 2016, Benoît ROGÉ, armurier professionnel en France, transmet à Noël POLIS, directeur du CES Léon MIGNON où travaille le requérant, la copie d'un courrier adressé à la maman d'un élève du CES Léon MIGNON qu'il accueillait dans le cadre d'un stage :

" [...] je vous fais retour, ci-joint, du chèque annulé, que vous m'avez déposé fin décembre.

Je ne peux en aucune façon participer et donner ma caution au commerce non déclaré qui lie Armand et son professeur.

D'autre part, je n'accueillerai plus Armand, en stage au sein de mon établissement.

Mon activité ne me laisse plus le temps de m'occuper de lui en plus du fait que son apparence et son attitude [ne] correspondent en rien à l'image que je veux donner de mon entreprise.

Les petits travaux que je confie à Armand, et dont il sélectionne soigneusement ceux qu'il effectue avec motivation ou non ne justifient en rien une quelconque rémunération, quelle qu'elle soit, comme il vient de me le demander.

Ma décision est irrévocable, je pense qu'Armand s'entendrait bien mieux avec un maître de stage partageant la même formation et la même vision de l'armurerie que lui et qui sont très loin de celles que je défends [...]"

Un devis daté du 15 décembre 2015, portant sur la "vente" d'une "arme" pour un montant de 1.950,00 euros TTC est joint à ce courrier. Ce devis est établi sur un papier reprenant l'enseigne "Marcel THYS exclusively hand made guns and rifles". Il mentionne de manière manuscrite que l'offre est valable jusqu'au 15 janvier 2016, et indique, en bas à gauche, les coordonnées du requérant (nom, prénom, adresse, téléphone, mail).

Le 19 janvier 2016, Noël POLIS adresse une copie de cet envoi à Josette ROUFFA, directrice de l'enseignement de la partie adverse :

" [...]"

Suite à l'enquête de la FWB, j'avais indiqué clairement aux professeurs qu'il est interdit de vendre des pièces, de l'outillage et de fournir des prestations rémunérées à leurs élèves. Ils ont signé le texte - que je vous ai transmis - pour prise de connaissance.

Je reçois ce jour un courrier d'un armurier français, M. ROGÉ (diplômé par la concurrence = St-Etienne) qui se plaint d'un élève qu'il a reçu en stage - alors d'ailleurs qu'il n'a conclu aucune convention de stage couvrant l'élève et précisant les droits et devoirs des parties.

Il se plaint également d'avoir reçu de la part de cet élève une proposition de transaction pour le moins surprenante : il devait intégrer dans sa comptabilité un devis de M. THYS, comme s'il avait commandé l'arme chez lui, et établir ensuite une facture adressée à l'élève, comme s'il la lui avait revendue - légalement dans

ce cas. Il est bien fait mention dans le texte de «commerce non déclaré qui lie A* et son professeur» [...]"

Par un courrier du 4 février 2016, Josette ROUFFA en informe le directeur général de la partie adverse en concluant dans les termes suivants :

" [...]

[Le requérant] est enseignant temporaire prioritaire à la Ville. Le décret du 6 juin 1994 [...] ne prévoit pas de sanction disciplinaire pour un temporaire prioritaire. Cette catégorie du personnel peut faire l'objet d'un licenciement moyennant un préavis de 15 jours ou d'un licenciement pour faute grave (art.25, § 1^{er}, 2^o et § 2).

Je propose que le collège entame à l'encontre [du requérant] une procédure de licenciement pour faute grave. Son comportement entraîne une perte de confiance au niveau professionnel, dans un secteur extrêmement sensible et à un moment où la gestion de l'école est mise en cause par l'autorité administrative et judiciaire. [Le requérant] a commis en outre un manquement à une interdiction conventionnelle. Dans le contexte actuel, on peut considérer qu'il a adopté une conduite que ne commettrait pas un travailleur normalement prudent et avisé.

[...]"

Cette lettre s'inscrit dans une instruction administrative préalable qui, si elle n'est pas expressément prévue par les textes, n'en est pas pour autant proscrite dès lors qu'elle permet de porter à la connaissance de l'autorité compétente des éléments lui permettant de statuer en connaissance de cause et de prendre le cas échéant les mesures qu'elle estime nécessaires, qu'elles soient disciplinaires ou non punitives.

Il ressort des éléments qui précèdent que cette lettre ne témoigne pas d'un parti pris dans le chef de la directrice. En effet, à la suite des faits constatés à l'appui des courriers des 12 et 19 janvier 2016 précités et dont la matérialité est avérée à charge du requérant comme cela ressort de l'examen du premier moyen, cette lettre se limite, après avoir rappelé l'article 25, § 2, précité, à explicitement proposer l'entame de la procédure de licenciement pour faute grave prévue par cette disposition dès lors que celle-ci est la seule légalement envisageable si l'autorité compétente devait estimer par la suite que ces faits rendent impossible la poursuite de la relation de travail avec le requérant, puisque ce dernier, en tant qu'agent engagé à titre temporaire, ne peut faire l'objet de la procédure disciplinaire prévue pour les agents engagés à titre définitif.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de l'excès de pouvoir, de l'erreur de droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de bonne administration, d'équitable procédure et du contradictoire, du principe selon lequel la charge de la preuve incombe à l'autorité poursuivante, de la violation des principes du contradictoire et d'impartialité de l'autorité, de la violation des droits de la défense et du principe d'innocence, de l'irrégularité des poursuites disciplinaires, de la violation des dispositions de l'article 25, § 2, du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaires de l'enseignement officiel subventionné".

Le requérant fait valoir que le principe du contradictoire s'impose lorsqu'il est envisagé de sanctionner un agent ou de prendre une décision de nature à porter atteinte à ses droits. Il ajoute qu'il appartient à l'autorité et aux organes "impliqués dans le processus disciplinaire, d'instruire à charge et à décharge" et que l'autorité doit adopter un comportement totalement impartial. Il indique qu'en l'espèce, la partie adverse a tenu les faits pour établis au vu de la délibération du collège communal du 11 mars 2016 et qu'elle n'a instruit qu'à charge parce qu'en adoptant cette délibération, l'autorité entendait limiter la portée de l'audition "à la gravité des faits" et non à leur matérialité et à leur imputabilité. Il estime qu'elle tient les faits pour établis "ensuite du seul rapport introductif du 4 février 2016 de Madame Josette ROUFFA [...] et de l'audition réalisée par celle-ci le 18 février 2016 en violation [de ses] droits". Il estime que la conviction de la partie adverse était déjà faite et que son intention était de le sanctionner quels que soient les arguments qu'il aurait pu faire valoir, ce qui méconnaît le principe général d'impartialité. Il conteste la matérialité de l'envoi d'un devis à l'armurier ROGÉ et la reconnaissance de cet envoi. Il estime qu'il ne peut être admis qu'une autorité disciplinaire entende limiter l'audition à la seule gravité des faits avant même l'audition de l'agent à propos de ce qui lui est reproché. Il ajoute que le compte rendu de son audition du 18 mars 2016 "est infidèle, en tout état de cause incomplet", qu'il a sollicité "la réalisation de devoirs complémentaires et la poursuite de l'instruction du dossier disciplinaire" et que "les circonstances de l'élaboration du devis et surtout de son utilisation par l'élève et son «maître de stage» demeurent floues et incertaines". Il relève encore qu'il est question d'une enquête de la police fédérale dans le rapport introductif du 4 février 2016 mais qu'elle n'est pas produite de sorte qu'il en ignore le contenu.

Il reproduit cette argumentation en réplique et ajoute que la partie adverse a entrepris d'instruire une procédure dans un contexte manifestement

disciplinaire en vue d'un licenciement contractuel, de sorte qu'elle devait instruire à charge et à décharge.

Dans son dernier mémoire, il indique qu'il maintient son argumentation.

VI.2.Appréciation

Il ressort de l'examen du premier moyen que la matérialité du manquement qui est imputé au requérant est établie. Partant de ce constat, il ne peut être fait grief à la partie adverse d'avoir examiné "la gravité des faits" au regard de leur matérialité avérée dès lors qu'en vertu de l'article 25, § 2, du décret du 6 juin 1994, précité, c'est précisément pour faute "grave" que le licenciement d'un agent temporaire peut être envisagé s'il s'avère que le manquement qui est établi dans son chef rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Il résulte par ailleurs de l'examen du deuxième moyen que le présent moyen manque en droit en ce qu'il invoque une violation des principes et des règles applicables à une procédure disciplinaire, inexistante en l'espèce. Le requérant ne produit par ailleurs aucune pièce, tel par exemple un mémoire en défense, établissant qu'il aurait demandé des devoirs complémentaires ou qu'il serait revenu sur ses aveux et, en raison de ceux-ci, l'issue de l'enquête de la police fédérale, qui ne fonde au demeurant nullement l'acte attaqué qui ne l'évoque même pas, est sans incidence sur la réalité du manquement reproché et les conséquences qu'en tire l'acte attaqué.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VII. Quatrième moyen

VII.1.Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de l'illégalité quant aux motifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du défaut de motifs adéquats, pertinents, de la violation des droits de la défense, des dispositions décrétales portant sur le statut disciplinaire".

Le requérant soutient que "la sanction disciplinaire du licenciement n'est pas adéquatement motivée par l'autorité disciplinaire, ni quant à son principe ni quant à sa hauteur", qu'elle est stéréotypée et qu'elle ne rencontre pas l'exigence légale de motivation parce qu'elle n'a pas rencontré ses arguments en se contentant

d'indiquer que l'essentiel de ceux-ci étaient indépendants et sans incidence sur les faits qui lui sont reprochés, mais sans expliquer pourquoi. Il ajoute qu'il est fait état de ses aveux alors qu'il n'a pas reconnu les faits. Il répète que le motif suivant lequel il aurait usé d'un procédé visant à contourner une interdiction est erroné. Il indique qu'il est mentionné d'une enquête diligentée par la Communauté française en 2014 et de ses conclusions alors qu'elles ne lui ont pas été communiquées. Il estime que la "directive portant interdiction de la vente d'arme ou de pièces d'arme à des élèves de l'établissement" visée dans l'acte attaqué n'a pas été correctement appliquée aux faits considérés. Il considère que l'acte attaqué n'explique pas en quoi ses agissements seraient constitutifs d'une faute grave et n'établit ni en quoi la poursuite de la collaboration serait devenue impossible ni en quoi le lien de confiance serait rompu.

Il reproduit cette argumentation en réplique et ajoute que le congé sans préavis ni indemnité est la sanction la plus lourde, qu'il doit garder un caractère exceptionnel et qu'il faut nécessairement dans l'analyse du motif grave se livrer à un contrôle de proportionnalité. Il fait valoir que toute faute ne conduit pas automatiquement à un licenciement et n'est pas nécessairement constitutive d'un motif grave. Il ajoute que dans sa réponse au cinquième moyen, la partie adverse soutient que son comportement a mis en cause la réputation de l'établissement et l'autorité du pouvoir organisateur, alors que ces éléments ne sont ni exprimés ni étayés dans l'acte attaqué.

Dans son dernier mémoire, il indique qu'il maintient son argumentation.

VII.2.Appréciation

Il résulte de l'examen des moyens précédents que la matérialité du manquement est avérée dans le chef du requérant et que l'acte attaqué ne constitue pas une sanction disciplinaire, de telle manière que le quatrième moyen manque en droit en ce qu'il invoque une violation des droits de la défense et "des dispositions décrétales portant sur le statut disciplinaire", inapplicables en l'espèce. Le requérant n'explique pas davantage en quoi la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en adoptant l'acte attaqué dès lors qu'il n'allègue pas, ni *a fortiori* n'établit, qu'il est impensable que toute autre autorité administrative placée dans les mêmes circonstances aurait décidé de le licencier pour faute grave. Quant à l'enquête de la Communauté française menée en 2014, l'acte attaqué indique ce qui suit :

" [...] Considérant [que le requérant] avait connaissance de l'enquête diligentée par la fédération Wallonie-Bruxelles en 2014 puisqu'il a été entendu dans ce cadre sur notamment la vente d'armes et de pièces par lui et certains de ses collègues à leurs élèves et sur les nombreuses suspicions que cela soulève sur des pratiques

relatives à la législation sur les marchés publics, la législation sociale et fiscale et enfin sur les pratiques déontologiques des enseignants".

Contrairement à ce qui est invoqué au moyen, l'acte attaqué se limite ainsi à faire état de l'audition du requérant dans le cadre de cette enquête dans la mesure où elle a mis en évidence l'existence de pratiques contraires à la législation et a conduit le directeur de l'établissement à rappeler l'interdiction susvisée, mais ne se fonde nullement sur le rapport éventuel clôturant cette enquête, et il ressort du dossier administratif que le requérant a bien été interrogé par les inspecteurs de la Communauté française dans le cadre de ladite enquête le 7 novembre 2014.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

VIII. Cinquième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de l'excès de pouvoir, de la violation des principes généraux de bonne administration et du principe de proportionnalité".

Le requérant fait valoir, à titre subsidiaire, qu'un "jugement équitable des faits reprochés sur le plan disciplinaire exige que l'autorité disciplinaire prenne en considération toutes les circonstances de l'espèce dans la détermination de la hauteur de la sanction", et respecte le principe de proportionnalité des peines qui, en matière disciplinaire, implique qu'une proportion raisonnable existe entre la faute et la sanction. Il soutient qu'en l'espèce, la partie adverse lui a infligé la sanction la plus lourde sans en motiver précisément et adéquatement la hauteur. Il estime qu'elle est disproportionnée par rapport à la nature des faits reprochés, leur caractère isolé, les circonstances, le contexte, l'absence d'antécédents et ses états des services. Il ajoute que les circonstances présentées comme aggravantes que la partie adverse lui impute ne sont pas davantage exprimées. Il estime qu'une sanction légère aurait pu suffire à atteindre l'objectif visé. Il affirme que s'il devait être considéré qu'il s'est mépris sur la portée de l'interdiction invoquée "à l'appui de la sanction disciplinaire", il ne peut être sanctionné de manière aussi brutale et aussi gravement par la perte de son emploi. Il répète n'avoir jamais été sanctionné antérieurement et que ses compétences professionnelles et pédagogiques ne sont pas critiquées. Il fait valoir qu'une pétition a été remise à l'autorité par les élèves de l'établissement qui "s'étonnent du licenciement brutal d'un enseignant passionné et pédagogue, au surplus à cette époque de l'année scolaire". Il en déduit que la sanction litigieuse est incompréhensible, disproportionnée et déraisonnable d'autant que les dispositions du

règlement de travail applicable prévoient des sanctions moindres et manifestement plus adaptées.

Il reproduit cette argumentation en réplique et ajoute que l'acte attaqué est déshonorant tant sur le plan privé que professionnel.

Dans son dernier mémoire, il indique qu'il maintient son argumentation.

VIII.2.Appréciation

Il ressort de l'examen du deuxième moyen que le cinquième moyen manque en droit en ce qu'il fait grief à la partie adverse d'avoir infligé au requérant une sanction disciplinaire. Par ailleurs, dès le moment où le décret du 6 juin 1994, précité, n'envisage que le seul licenciement pour faute grave lorsque, comme en l'espèce, les faits établis à charge du requérant impliquent que l'autorité estime que la poursuite de la relation professionnelle s'avère impossible en raison de la rupture de confiance subséquente, la partie adverse ne méconnaît pas le principe général de proportionnalité lorsqu'elle opte pour la seule et unique mesure qui est légalement prévue dans une telle hypothèse à l'égard d'un agent engagé à titre temporaire. L'absence de passé disciplinaire, la qualité de l'enseignement du requérant, sa sociabilité ou les conséquences sur sa réputation ne devaient, dans un tel contexte, pas davantage être prises en considération par la partie adverse dès le moment où cette dernière a pu, sans être démentie par les pièces du dossier administratif, estimer que la relation de confiance était rompue et rendait impossible la poursuite de la relation professionnelle avec le requérant.

Le cinquième moyen n'est pas fondé.

X. 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 requête est rejetée.

Article 2.

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 400 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

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

Jacques VANHAEVERBEEK,
Pascale VANDERNACHT,
Frédéric GOSSELIN,
Florence VAN HOVE,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.