CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^{e} CHAMBRE

A R R Ê T

n^{o} 248.677 du 21 octobre 2020

A. 226.441/VIII-10.971

En cause : **la province de Brabant wallon**,
ayant élu domicile chez
M^{e} Pierre JOASSART, avocat,
boulevard du Régent 37-40
1000 Bruxelles,

contre :

la Communauté française,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^{es} Judith MERODIO et
Patrick HENRY, avocats,
place des Nations Unies 7
4020 Liège.

Partie intervenante :

SNEYERS Jean-Jacques,
ayant élu domicile chez
M^{e} Laurence MARKEY, avocat,
boulevard du Souverain 36/8
1170 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 17 octobre 2018, la province de Brabant wallon demande l'annulation de « l'avis motivé de la Chambre de recours de l'enseignement officiel subventionné du niveau secondaire ordinaire et spécialisé du 6 juin 2018 ».

II. Procédure

Par une requête introduite le 30 novembre 2018, Jean-Jacques Sneyers demande à être reçu en qualité de partie intervenante.

Cette intervention a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 8 janvier 2019.

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse, en réplique et en intervention ont été échangés.

M^me^ Claudine Mertes, premier 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 requérante et intervenante ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 3 août 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 9 octobre 2020 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e^ Julie Paternostre, *loco* M^e^ Pierre Joassart, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Thomas Lecomte, *loco* M^e^ Laurence Markey, avocat, comparaissant pour la partie intervenante, ont été entendus en leurs observations.

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue 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. Exposé des faits utiles

1. Jean-Jacques Sneyers, partie intervenante, exerce, à titre temporaire, les fonctions de professeur de cours de mécanique dans deux établissements d'enseignement technique secondaire organisé par la partie requérante : l'École provinciale des Métiers de Nivelles (ci-après : l'EPM) et l'Institut technique professionnel à Court-Saint-Étienne (ci-après : l'ITP) pour les années scolaires 2014-2015 (à l'EPM), 2015-2016 (à l'EPM et à l'ITP) et 2016-2017 (à l'EPM).

Durant l'année 2016-2017, il prend des congés pour cause de maladie. Pour l'année scolaire 2017/2018, il est en charge de 22 heures de cours qu'il n'a pas pu dispenser, en raison d'une incapacité de travail.

2. Le 23 mai 2016, la direction de l'EPM de Nivelles établit un rapport sur sa manière de servir de qui se conclut par la mention « défavorable ».

3. Un entretien de fonction est organisé le 10 novembre 2016, un compte-rendu rédigé et le procès-verbal transmis à l'intervenant par un courrier du 16 janvier 2017, dans lequel le directeur d'administration f.f. de la requérante formule des recommandations.

4. Le 24 février 2017, la requérante s'adresse à l'inspecteur général coordonnateur pour faire appel au service de l'Inspection à propos de l'intervenant.

5. Le 21 avril 2017, les directions de l'EPM de Nivelles et de l'ITP de Court-Saint-Étienne rédigent, conjointement, un rapport sur sa manière de servir qui se conclut également par la mention « défavorable ».

6. Le 3 mai 2017, l'intervenant adresse un courrier de 25 pages contenant ses observations au sujet de ce rapport.

7. Le 20 juillet 2017, le collège provincial de la partie requérante :

- approuve et fait sien le rapport d'évaluation « défavorable » précité;
- décide d'engager une procédure de licenciement à l'encontre de l'intervenant aux motifs qu'il a fait l'objet de deux rapports défavorables consécutifs, qu'il ne présente aucune remise en question dans son courrier du 3 mai 2017, qu'il se place continuellement en position de victime et qu'il a bénéficié d'un entretien de fonctionnement le 10 novembre 2016 duquel a découlé un courrier de recommandations mais qu'aucune de celles-ci n'a été suivie.

L’intervenant en est informé par un courrier du 25 juillet 2017.

8. Le 7 septembre 2017, il est entendu en présence de son conseil. Un procès-verbal de cette audition est rédigé. Il formule ses observations, et le signe sous la réserve des observations transmises par son conseil le 3 octobre 2017.

9. Le 11 janvier 2018, la requérante décide de suspendre provisoirement la procédure de licenciement et demande à l’intervenant de formaliser administrativement sa volonté déclarée d’être admis à la retraite.

Il en est informé par un courrier du 24 janvier 2018 auquel il répond le 5 février 2018.

10. Le 29 mars 2018, le collège provincial de la partie adverse licencie l’intervenant moyennant un préavis de quinze jours au motif qu’il ne fait plus état, ni de son souhait d’être admis à la retraite, ni de son intention de faire les démarches administratives pour y parvenir.

Cette décision lui est notifiée par un courrier du 19 avril 2018.

11. Le 27 avril 2018, l’intervenant saisit la chambre de recours de l’enseignement officiel subventionné du niveau secondaire ordinaire et spécialisé.

12. Le 14 mai 2018, la chambre de recours convoque la partie requérante pour une audience.

13. L’audience a lieu le 6 juin 2018 et, le même jour, la chambre de recours rend l’avis motivé suivant qui juge que le recours fondé :

« Pour motiver sa décision de licencier le requérant, le Collège provincial fait état qu’il présenterait des difficultés d’ordre pédagogique, de gestion disciplinaire et d’ordre relationnel. Il lui est également fait reproche de ne pas respecter les règles de sécurité au sein des établissements, et de ne pas se remettre en question.
La Chambre de recours s’étonne que le requérant puisse actuellement faire l’objet de tels reproches alors qu’elle constate que lors de son évaluation réalisée en fin de sa première année d’enseignement à l’EPM le 4 juin 2015 lui attribuant une mention favorable, il était reconnu que le requérant “a une bonne tenue de son groupe, fait preuve de dynamisme et d’une gestion positive des problèmes, d’une réelle volonté d’avancer et d’évoluer; prépare ses leçons en tenant compte des référentiels, maîtrise et actualise les savoirs de la matière enseignée; s’investit au sein de l’établissement; (son) travail est précis et il assure un suivi complet; les cours sont structurés et réalisés en fonction de la pédagogie des compétences (...). Il propose des projets pertinents et fait preuve d’initiative en améliorant la qualité de son travail”.
S’il est vrai que la seconde évaluation sur la manière de servir du requérant réalisée le 23 mai 2016 lui attribuait une mention défavorable, elle notait

cependant que le requérant a “une bonne maîtrise de son groupe de classe, maintient la discipline. Une amélioration est constatée dans la tenue des documents administratifs. Se rend disponible afin d’aider les élèves en difficulté (…) Monsieur Sneyers est un enseignant qui réalise un travail correct en classe. Il transmet son savoir et son expérience dans le souci de faire avancer et évoluer les élèves”. La grille d’évaluation établie par son chef d’atelier, Madame [M.], lui attribuait de nombreux points positifs sur ses facultés pédagogiques et il était reconnu, en conclusion de ce rapport de service que le requérant “est un enseignant qui réalise un travail correct en classe. Il transmet son savoir et son expérience dans le souci de faire avancer et évoluer ses élèves”, le point négatif étant son attitude fermée avec ses collègues et sa direction.
Le 2 juin 2016 le requérant recevait de sa Direction, suite à un entretien de fonctionnement qu’il avait eu avec le Directeur de l’administration de l’enseignement du Brabant wallon et sa Directrice à l’EPM un courrier lui reconnaissant expressément “ses compétences pédagogiques, une productivité et une proactivité dans la réalisation de son travail” mais se plaignait de ses difficultés relationnelles avec ses collègues et son chef d’atelier avec lequel il lui était demandé de se référer dans l’organisation des cours et la gestion des ateliers.
S’il est vrai que le rapport d’évaluation dressé le 21 avril 2017 conjointement par la direction de l’EPM et de l’ITP proposait, pour la seconde fois, de lui attribuer une mention défavorable en relevant à nouveau dans son chef des difficultés d’ordre relationnel, il doit être souligné qu’il fut établi alors que le requérant rencontrait durant l’année scolaire 2016/2017 des problèmes de santé importants l’ayant contraint à s’absenter pour cause de maladie durant quasiment tout le second semestre 2017.
Le requérant a longuement contesté cette évaluation négative par son courrier du 3 mai 2017 en s’expliquant sur les huit griefs retenus à sa charge et en s’en justifiant.
Aucune réponse ne fut réservée à ce courrier, sinon par l’ouverture de la procédure de son licenciement en juillet 2017.
L’absence de maîtrise du requérant en matière pédagogique et d’autonomie dans son travail (premier et septième grief) ne sont nullement établis alors que précisément ses compétences sur le plan pédagogique et sa proactivité lui furent reconnues à de nombreuses reprises. Il est, à cet égard, fort regrettable que le requérant n’ait pu faire l’objet d’une inspection officielle à cet égard.
Son manque d’assiduité (grief cinq) est contredit par le fait qu’il fut reconnu que le requérant était “ponctuel et assidu”. Il ne peut évidemment lui être fait grief d’avoir été en incapacité de travail prolongées durant les premier et second semestres de l’année scolaire 2016/2017.
Rien n’établit que le requérant aurait failli aux règles de sécurité dans l’atelier (second grief), sinon un incident isolé imputable à un autre professeur, non sanctionné, qui avait laissé traîner dans cet atelier, qu’il partageait avec le requérant, une pièce de carrosserie avec laquelle un élève s’était blessé.
Les manquements relationnels et de communication (griefs 3 et 4 et 6) sont contredits par les attestations, signées tant par des élèves que par des professeurs, versées aux débats. Aucune plainte d’un seul parent d’élève n’est du reste produite.
Le requérant était disposé à suivre les formations proposées par sa Direction en se remettant ainsi en cause (grief huit), ce qu’il ne put entreprendre compte tenu de ses problèmes de santé.
L’incapacité de travail actuelle du requérant, même prolongée, ne peut justifier à elle seule son licenciement.

Pour ces motifs,
La Chambre de recours,
À l’unanimité de ses membres,

Reçoit le recours et constate la régularité de la procédure,
À la majorité de ses membres, en ce compris la voix de son Président,

Dit le recours fondé en estimant qu'il ne se justifie pas de licencier le requérant, temporaire prioritaire, moyennant préavis de quinze jours ».

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié aux parties par un courrier du 21 juin 2018.

14. Conformément à l'article 25, § 1er, 2°, du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné', l'avis de la chambre de recours lie le pouvoir organisateur de sorte que, le 19 juillet 2018, le collège provincial de la partie adverse procède au retrait du licenciement du 29 mars 2018, et constate que l'intervenant est réputé être resté en fonction depuis le 1er septembre 2017.

IV. Intervention

La requête en intervention introduite par Jean-Jacques Sneyers ayant été accueillie provisoirement, il y a lieu de l'accueillir définitivement.

V. Mémoire en réponse

La partie requérante constate que la partie adverse indique que la requête en annulation lui a été notifiée par le greffe le 5 novembre 2018 alors que le mémoire en réponse est daté du 21 janvier 2019. Elle souligne une discordance trop importante entre la date d'envoi et la date de réception pour qu'il puisse être considéré que le mémoire en réponse a été déposé dans le délai de 60 jours.

Le dossier révèle que le greffe a bien envoyé à la partie adverse un courrier recommandé contre accusé de réception le 5 novembre 2018 et que celui-ci a été réceptionné le 12 novembre 2018. Le mémoire en réponse, déposé sur la plate-forme électronique le 21 janvier 2019, est donc tardif. L'article 21, alinéa 6, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, dispose que les mémoires introduits par la partie adverse sont écartés d'office des débats lorsqu'ils ne sont pas déposés dans les délais fixés conformément à l'alinéa 1er. Dans ces circonstances, le mémoire en réponse introduit tardivement par la partie adverse ne sera pas pris en compte. Ledit mémoire en réponse ayant été néanmoins notifié à la partie requérante, le mémoire en réplique déposé régulièrement par celle-ci doit être appréhendé comme un mémoire ampliatif.

En revanche, le dépôt tardif du dossier administratif n'emporte nullement son écartement ni le bien-fondé des moyens, pour l'examen desquels il est normal de s'y référer dans le respect du contradictoire.

V. Moyen unique

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen unique est pris de la violation des articles 2 et suivants de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe général de motivation interne selon lequel tout acte administratif doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et admissibles, du devoir de minutie, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Dans une première branche, la partie requérante estime que la partie adverse n'a pas procédé à un examen complet des circonstances de la cause, puisqu'elle n'a pas tenu compte des antécédents de l'intervenant et des griefs qui lui sont adressés pour motiver la décision de licenciement. Elle fait valoir que la décision de licenciement du 29 mars 2018 reprend en détail les motifs qui le justifient et relate notamment tous les manquements dénoncés dans les rapports défavorables sur la manière de servir. Elle fait grief à la chambre de recours de ne pas tenir compte de ces éléments et de se contenter de pointer les documents du dossier qui contiennent l'une ou l'autre remarque positive à son égard. Elle estime que « dans les quelques documents qu'elle a examinés pour rendre son avis, la chambre de recours sélectionne les seuls éléments favorables à Monsieur Sneyers ». Elle explique ainsi qu'alors que le rapport sur la manière de servir du 23 mai 2016 contient de nombreux éléments négatifs sur son attitude, la chambre de recours pointe les éléments positifs, en faisant abstractions des dysfonctionnements qui y sont dénoncés. Elle estime qu'en procédant de la sorte, la partie adverse ne statue pas en tenant compte de tous les éléments du dossier et que les motifs de l'acte attaqué sont, partant, incomplets et inadéquats. Elle ajoute que la partie adverse n'a pas eu égard aux arguments développés puisque, lors de l'audience du 6 juin 2018, son représentant a soulevé différents arguments pour défendre la légalité du licenciement, que ces arguments sont résumés dans une note qui lui a servi de base pour son exposé oral lors de l'audience et qu'il apparaît que la chambre de recours n'y a pas eu égard vu qu'il n'est même pas fait mention dans l'acte attaqué. Elle constate qu'il n'y a, par ailleurs, pas eu de procès-verbal et que si la chambre de recours ne devait pas y répondre point par point, elle devait toutefois laisser apparaître que, dans l'examen du dossier et pour l'adoption de sa décision, elle avait tenu compte des arguments soulevés par les deux parties.

À l'appui d'une seconde branche, elle fait valoir que différents motifs erronés ou non pertinents sont invoqués dans l'acte attaqué dans la mesure où il fait d'abord référence à une évaluation réalisée le 4 juin 2015, se concluant par une mention favorable, ce motif n'étant pas pertinent selon elle. Elle expose que dès lors que les deux derniers rapports étaient défavorables, elle pouvait procéder au licenciement et qu'il n'y a pas lieu de remonter aux années antérieures. Elle constate encore que l'acte attaqué s'abstient de mentionner la remarque négative reprise dans ledit rapport que son représentant avait rappelée. Elle ajoute que l'acte attaqué fait également référence à un courrier du 2 juin 2016 sur la base duquel la chambre de recours reconnaît à l'intervenant « ses compétences pédagogiques, une productivité et une proactivité dans la réalisation de son travail », et estime qu'à la lecture de l'acte attaqué, « on peut croire que tel est l'élément principal du courrier du 2 juin 2016 » alors que « ce courrier faisait suite à un entretien de fonctionnement, qui mettait en lumière les difficultés relationnelles de Monsieur Sneyers, et les problématiques qui en découlent pour l'établissement ». Selon elle, la chambre de recours a isolé le seul élément favorable, qui était anecdotique, pour motiver l'acte attaqué alors que ce motif n'est pas pertinent. Elle fait encore valoir que l'acte attaqué indique, au sujet du rapport du 21 avril 2017, que l'intervenant était en congé de maladie durant le second semestre 2017 alors que le rapport porte sur toute l'année scolaire, et qu'il a travaillé durant la plus grande partie de cette année scolaire, qu'il a donc pu être évalué, et qu'il est erroné de retenir son absence pour maladie comme motif de l'acte attaqué. Elle constate que celui-ci mentionne encore que la requérante n'a jamais répondu aux observations formulées dans le courrier de l'intervenant du 3 mai 2017 alors qu'elle estime que, dans son courrier du 25 juillet 2017 l'informant du lancement de la procédure de licenciement, elle a répondu aux arguments invoqués dans ledit courrier. Quant au motif selon lequel « l'absence de maîtrise du requérant en matière pédagogique et d'autonomie dans son travail (...) ne sont nullement établis », elle indique que, dans son rapport transmis le 19 avril 2016, Madame M. constate que l'intervenant n'utilise pas le bon programme de l'enseignement spécialisé. Elle considère que son manque d'assiduité a été longuement évoqué lors de l'entretien de fonction du 10 novembre 2016 dont il ressort qu'il n'a pas participé à deux conseils de classe, sans en informer la direction, de sorte qu'elle critique le motif selon lequel il a été reconnu qu'il est « ponctuel et assidu » et qu'on ne peut lui reprocher un manque d'assiduité. En ce qui concerne le « deuxième grief », elle rappelle que le règlement indique que le professeur est seul responsable de la sécurité de ses élèves lors des cours et qu'il relevait donc de la responsabilité de l'intervenant d'enlever le matériel qui traînait, même s'il n'avait pas lui-même causé le désordre, de sorte qu'elle estime que la chambre de recours n'est pas fondée à soutenir que « rien n'établit que le requérant

aurait failli aux règles de sécurité ». Elle ajoute que la chambre de recours déplore qu'aucune plainte de parent n'a été produite alors que tel a été le cas le 16 février 2017, cette plainte dénonçant l'attitude passive de l'intervenant face à des faits de harcèlement et de violence entre élèves. Elle considère que le motif selon lequel le requérant était disposé à suivre les formations proposées mais qu'il en a été empêché en raison de ses problèmes de santé est erroné dès lors qu'il était en mesure de suivre des formations puisqu'il a lui-même introduit des demandes d'inscription à dix-sept d'entre-elles. Elle en conclut que l'acte attaqué ne repose pas sur des motifs exacts, pertinents et admissibles, que la chambre de recours a commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant que le licenciement n'était pas justifié et que, placée dans les mêmes circonstances au regard des manquements de l'intervenant et de ses évaluations défavorables, aucune administration raisonnable n'aurait rendu un avis en ce sens. Elle rappelle que s'il constate l'insuffisance, l'absence de pertinence ou l'inexactitude des motifs d'un acte individuel, le Conseil d'État ne peut se substituer à l'autorité administrative et n'a d'autre choix que de prononcer l'annulation de l'acte entrepris.

Dans son mémoire en réplique valant mémoire ampliatif, elle rappelle que l'exigence d'indiquer les motifs de l'acte dans son *instrumentum* oblige l'autorité à tenir, au moment de son adoption, un raisonnement rigoureux qui tient compte de l'ensemble des pièces du dossier et que développer ce raisonnement *a posteriori* dans le mémoire en réponse ne remplit pas cet objectif. Quant à la première branche, elle répète son argumentation et estime que la partie adverse reste en défaut de démontrer la prise en compte des éléments invoqués dans sa décision de licenciement à propos de laquelle l'acte attaqué a été adopté. Elle estime que « nombreux sont les éléments non évoqués dans l'acte attaqué, tels que, à titre d'exemple, le fait pour Monsieur Sneyers :

- de remettre en doute la parole de la direction et le mode de fonctionnement du chef de travaux d'atelier;
- de présenter un manque d'investissement et d'aboutissement de projets pour la section mécanique, un discours incohérent lorsqu'il s'adresse à la Direction, une remise en doute des compétences et des actions menées par sa hiérarchie;
- d'interpeller ses collègues, d'inviter certains à lire son rapport et de leur demander de signer un document où il est indiqué "Monsieur Sneyers n'a pas de problèmes relationnels avec ses élèves et ses collègues";
- d'avoir déjà fait l'objet de remarques lors de son rapport d'évaluation précédent et qu'aucune amélioration n'y ait été apportée;
- de ne pas respecter le règlement d'ordre intérieur et de fonctionner par compromis avec les élèves en se mettant en compétition avec eux (bras de fer, ...);
- de proposer des activités qui ne sont pas reprises dans le programme de mécanique garage et qui pourtant ne sont pas sans risque, tel que le soudage ».

Elle estime que ces éléments, non évoqués dans l'acte attaqué, « ne sont pas non plus identifiables au "résumé" [de ses] arguments présenté par la partie adverse puisque ce résumé ne permet pas d'apprécier la prise en compte approfondie des éléments avancés dans sa décision du 28 mars 2018 ». Elle estime que ses arguments sont synthétisés dans des termes vagues et génériques et ne reflètent « pas une prise en compte de tous les éléments intrinsèques à chaque grief [alors que] ceux-ci sont abondants ». Elle en conclut que la partie adverse a procédé à une lecture incomplète du dossier administratif, en mettant l'accent sur des éléments accessoires (à savoir les quelques remarques positives) par rapport à l'ensemble des éléments de faits qui contredisent l'acte attaqué. Elle rappelle que la partie adverse n'a pas fourni de procès-verbal d'audition, qu'il convient dès lors d'avoir égard à la note de son représentant pour apprécier ses arguments soulevés à cette occasion et que les nombreux éléments et constats soulignés dans cette note ne ressortent pas des considérations de l'acte attaqué puisqu'il en découle que l'intervenant, à la lumière de la note précitée du 6 juin 2018, « présente un entêtement systématique et une obstination au-delà du raisonnable » qui peut, selon elle, difficilement être résumé par l'« absence de remise en question », indiquée dans l'acte attaqué. Elle observe encore que la partie adverse estime que l'intervenant s'est expliqué sur les griefs retenus contre lui et s'en est justifié, alors qu'une justification suffisante n'est pas apportée pour tous les griefs. Elle cite, à titre d'exemple, que le fait de s'être inscrit à des formations ne suffit pas à renverser le grief d'« absence de remise en question », qu'il pouvait entretenir d'autres démarches dans cet esprit, comme la consultation des conseillers pédagogiques, dont les coordonnées lui avaient été communiquées. Selon elle, la lecture de la décision de licenciement du 29 mars 2018 et des arguments soulevés lors de l'audience du 6 juin 2018 fait clairement apparaître des « lacunes motivationnelles » dans l'avis de la chambre de recours puisque l'acte attaqué paraît davantage se concentrer sur les rapports relatifs à la manière de servir que sur la décision de licenciement et sur la note d'audience, alors que ces deux derniers documents sont nettement plus fournis en termes d'explications et d'éléments factuels et font partie du dossier administratif. Elle soutient qu'il résulte de ces événements une rupture du lien de confiance qui s'est opérée entre le pouvoir organisateur et l'enseignant, empêchant par là toute poursuite d'activité et que cette rupture du lien de confiance est ignorée dans l'acte attaqué.

À propos de la seconde branche, elle fait valoir que le rapport du 4 juin 2015 peut être intégré au dossier de l'intervenant et être mentionné dans l'acte attaqué, mais qu'il ne peut en rien annihiler les deux autres rapports négatifs postérieurs sur lesquels elle s'est fondée pour le licencier. Or, elle indique que la mention favorable a été attribuée par rapport à un certain type d'enseignement

(phase 1), comme stipulé lors de l'entretien de fonctionnement du 9 mai 2016 alors qu'au cours de celui-ci, il a été fait référence aux phases 2 et 3 de l'enseignement spécialisé, pour lesquelles l'intervenant éprouve de réelles difficultés et ne démontre pas des aptitudes professionnelles suffisantes attendues d'un enseignant qui preste dans l'enseignement spécialisé et qui doit être apte à prendre en charge toutes les phases liées à celui-ci. Elle en conclut que la partie adverse semble accorder une importance déterminante à un rapport antérieur à ceux qui fondent le licenciement alors que, lors de l'entretien de fonction du 10 novembre 2016, Monsieur G. a mis en garde l'intervenant sur l'effet qu'un second rapport défavorable pouvait avoir, à savoir le début d'une procédure de licenciement, et qu'il « n'a pas accordé à cet avertissement l'attention qui lui était due, aucun changement n'ayant pu être observé suite à celui-ci » puisqu'un second rapport négatif est venu confirmer le premier, « allongeant la liste des griefs reprochés ». Elle maintient son reproche d'avoir isolé le seul élément favorable inhérent au courrier du 2 juin 2016 qui n'a pas été pris dans son ensemble. Elle estime que la chambre de recours a pu mettre en évidence le caractère limité du rapport du 21 avril 2017 mais elle constate que l'intervenant était présent une majeure partie de l'année scolaire et elle estime que la circonstance de son absence pour cause de maladie ne préjuge pas de la validité de ce rapport. Elle observe que l'acte attaqué énonce clairement que « l'incapacité de travail actuelle du requérant, même prolongée, ne peut justifier à elle seule son licenciement ». Selon elle, le fait d'avoir répondu, ou non, à une lettre de l'intervenant ne peut valablement lui être reproché pour justifier l'acte attaqué, d'autant plus qu'elle n'était pas tenue de répondre à chaque argument, mais d'au minimum montrer à l'intervenant que ses arguments avaient été entendus, ce qui ressort des observations formulées. Concernant le constat de Madame M. à propos du programme d'enseignement utilisé par l'intervenant, elle indique que la partie adverse prétend que celui-ci ne suffit pas à établir son absence de maîtrise en matière de pédagogie et d'autonomie alors qu'il ne s'agit pas des seuls éléments du dossier administratif permettant de conclure à un tel manquement, puisque l'intervenant « a également fait l'objet des remarques suivantes :

- Le rapport sur la manière de servir du 23 mai 2016 […] émet la remarque suivante : "Monsieur Sneyers ne doit pas perdre de vue de construire ses leçons et les documents en fonction du niveau de ses élèves qui lui sont confiés";
- Le rapport sur la manière de servir du 21 avril 2017 soulève également divers problèmes relatifs à la pédagogie et à l'autonomie : "Monsieur Sneyers rencontre de grandes difficultés dans la gestion de ses élèves, le maintien de la discipline et la gestion des conflits. Monsieur Sneyers manque de maîtrise en matière pédagogique (constats identiques à l'EPM concernant les manquements pédagogiques"; "les préparations de cours ne tiennent pas compte des recommandations du chef d'atelier"; "Monsieur Sneyers manque d'autonomie dans son travail. Le chef d'atelier et la Direction ont dû intervenir à plusieurs reprises durant ses cours" ».

Elle rappelle que l'inspection scolaire n'a pu avoir lieu en raison des absences pour maladie de l'intéressé. Quant au caractère isolé d'un incident survenu dans sa classe, elle soutient que cet événement n'est pas le seul « incident » rapporté lors d'un de ses cours puisque le compte-rendu de l'entretien de fonction du 10 novembre 2016 fait état de « feux qui auraient été cassés » durant son cours et que cette pièce démontre également des contradictions dans le chef de l'intervenant qui indique avoir ouvert un extincteur à l'extérieur, alors qu'après vérification, cet extincteur a été vidé à l'intérieur d'une voiture lors d'un cours. Elle ajoute qu'il lui a également été reproché de souder quelque chose en classe sans lien avec la mécanique, et donc avec l'objet de son cours, et qu'il a demandé à ses élèves de remplacer les freins de sa propre voiture, que rentré chez lui, il a constaté que ces freins ne sont pas bien boulonnés, le travail n'ayant pas été fait correctement et qu'il a « passé un savon » à ses élèves.

Dans son dernier mémoire, elle fait valoir, quant à la première branche, qu'elle ne demande pas que les motifs des motifs soient exposés et elle critique à nouveau « le manque d'évaluation de la situation réelle dans l'acte attaqué, qui accorde trop d'importance aux éléments positifs, qui sont quantitativement moindres et plus anciens, que les éléments négatifs », et elle reproduit son argumentation et les exemples donnés. À propos de la seconde branche, elle observe que si la plainte dont elle a fait état n'est pas dirigée contre l'intervenant mais contre deux élèves, elle concerne néanmoins des faits qui se sont déroulés lors des travaux pratiques et devant le professeur responsable. Elle en conclut que l'intervenant, « bien que n'étant pas directement visé par la plainte, se voit assorti d'une part de responsabilité, dès lors qu'il aurait dû intervenir auprès de ces élèves afin de mettre un terme aux faits de harcèlement ». Elle ajoute que « les faits ne constituent pas un épisode isolé, mais bien un comportement de violence systématique sur un camarade considéré comme plus "faible" » et qu'en tant qu'enseignant, il se devait d'intervenir. Elle considère que les projets de formation ne peuvent pas être invoqués comme élément favorable dès lors qu'il n'a pas eu l'occasion d'en suivre et elle rappelle la responsabilité de l'enseignant quant à la sécurité des élèves dans le cadre de son cours, même si un désordre a été causé par un tiers, de sorte que « la circonstance qu'une pièce de carrosserie laissée dans l'atelier par un autre professeur n'ôte pas toute responsabilité à Monsieur Sneyers quant à la sécurité durant ses cours ». Elle estime que son absence de maîtrise sur un plan pédagogique est démontrée par les remarques de la chef d'atelier lui indiquant qu'il n'utilise pas le bon programme, et par le non-suivi des remarques formulées dans la préparation de ses cours, et que dès lors qu'il a manqué deux conseils de classe sans en informer la direction, il ne peut être raisonnablement retenu qu'il serait « ponctuel et assidu ». Elle fait encore valoir que c'est le rapport sur la manière de servir du 4 juin 2015 qui

soulignait ces qualités et que son comportement s'est entre-temps détérioré et elle répète que la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation, que l'absence d'inspection officielle ne lui est pas imputable et qu'elle « n'énerve en rien la réalité des manquements de Monsieur Sneyers ».

V.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, cette motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'obligation de motiver instaurée par cette loi doit s'entendre de manière raisonnable et n'implique dès lors pas l'obligation d'indiquer les motifs des motifs, l'autorité n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte et le juge pouvant avoir égard aux éléments contenus dans le dossier administratif qui en constituent le prolongement. Cette obligation n'implique pas davantage l'obligation de répondre point par point à tous les arguments soulevés dans les recours dont elle est saisie tout au long de la procédure.

Par ailleurs, eu égard au caractère écrit de la procédure devant le Conseil d'État, il y a lieu d'avoir égard au moyen tel qu'il est développé dans la requête et non pas aux développements nouveaux contenus dans les actes de procédure ultérieurs, tels que, notamment, les « nombreux [...] éléments non évoqués dans l'acte attaqué » et repris « à titre d'exemples » dans le mémoire en réplique, les synthèses « vagues et génériques » de l'argumentation soutenue par la requérante devant la chambre de recours ou la « rupture du lien de confiance », qui s'avèrent tardifs.

En l'espèce, il ressort de l'acte attaqué que celui-ci contient bien les éléments essentiels permettant à la requérante de comprendre les raisons pour lesquelles la chambre de recours a décidé de faire droit au recours de l'intervenant et les raisons pour lesquelles, partant, elle ne s'est pas ralliée au licenciement qu'elle avait décidé de prononcer le 29 mars 2018. Il ressort encore de cet *instrumentum* que la chambre de recours a examiné les arguments et les huit griefs repris dans la décision de licenciement du 29 mars 2018 soumise à son avis, ainsi que, sous le

point 1 « Faits et antécédents de procédure », les deux rapports défavorables des 23 mai 2016 et 21 avril 2017. À défaut pour la requérante d'identifier précisément dans la requête les points de son intervention orale et de sa note écrite – laquelle reprend au demeurant les arguments développés dans ledit licenciement – qui n'auraient pas été pris en compte par la chambre de recours, ce grief n'est pas établi. En outre, dès lors qu'en adoptant l'acte attaqué, cette dernière rend un avis après avoir été saisie par l'intervenant d'un recours contre le licenciement précité, il lui appartenait d'avoir également égard aux arguments favorables soulevés par celui-ci. À ce propos, si, conformément à la législation applicable, le licenciement peut avoir lieu après deux rapports d'évaluation défavorable, la requérante s'abstient de soutenir, et *a fortiori* d'établir, que les dispositions visées au moyen empêcheraient la chambre de recours de prendre globalement en considération la manière de servir de l'intervenant et, notamment, son rapport d'évaluation de 2015.

Il n'est pas davantage établi que toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pu rendre un tel avis dès lors qu'en agissant de la sorte, la chambre de recours a également tenu compte, à la différence de la partie requérante lors de l'adoption du licenciement du 29 mars 2018, d'éléments favorables à l'intervenant. La circonstance que ce rapport de 2015 fait état de la nécessité d'être organisé au niveau des documents administratifs ne permet pas de lui dénier un caractère positif, d'autant plus qu'il ressort du rapport d'évaluation du 23 mai 2016 qu'une amélioration est constatée dans la tenue des documents administratifs. L'acte attaqué précise que le courrier du 2 juin 2016 reconnaît ses compétences pédagogiques, une productivité et une proactivité dans la réalisation de son travail tout en déplorant des difficultés relationnelles avec ses collègues et son chef d'atelier avec laquelle il lui est demandé de se référer « dans l'organisation des cours et la gestion des ateliers ». Ce faisant, il ne nie pas l'existence de l'entretien d'évaluation du 9 mai 2016, celui-ci étant d'ailleurs expressément mentionné dans le licenciement du 29 mars 2018, mais met l'accent sur l'existence d'éléments favorables dans le chef de l'intervenant alors que ces éléments ne ressortaient pas dudit licenciement qui se limite à indiquer : « Considérant qu'en date du 9 mai 2016, Monsieur Sneyers s'est présenté à un entretien de fonctionnement en présence de ses supérieurs hiérarchiques, Monsieur [P.] et Madame [S.]; que durant cette rencontre, il a pu exprimer les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de sa fonction; qu'il a pu mettre en évidence une série de situations et d'événements qui l'affectent; que Monsieur [P.] l'a encouragé à se référer au Chef d'atelier pour discuter avec elle des situations difficiles rencontrées; qu'un courrier lui a été transmis en date du 2 juin 2016, courrier comportant des recommandations et les coordonnées des conseillers en prévention ». S'agissant de l'absence de l'intervenant pendant une partie de l'année

scolaire 2016-2017, l'acte attaqué précise que « s'il est vrai que le rapport d'évaluation dressé le 21 avril 2017 conjointement par la direction de l'EPM et de l'ITP proposait, pour la seconde fois, de lui attribuer une mention défavorable en relevant à nouveau dans son chef des difficultés d'ordre relationnel, il doit être souligné qu'il fut établi alors que le requérant rencontrait durant l'année scolaire 2016/2017 des problèmes de santé importants l'ayant contraint à s'absenter pour cause de maladie durant quasiment tout le second semestre 2017 ». Ce faisant, la chambre de recours met, à nouveau, en exergue un élément qui ne ressort pas du licenciement du 29 mars 2018 sans qu'il apparaisse toutefois que cette considération aurait été déterminante dès lors qu'elle s'intègre dans les autres constatations faites par ses soins.

Il ressort encore du dossier que la chambre de recours n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en constatant qu'aucune réponse n'a été donnée au courrier du requérant du 3 mai 2017 par lequel il a « longuement contesté [son] évaluation négative » en « s'expliquant sur les huit griefs retenus à sa charge et en s'en justifiant », si ce n'est « l'ouverture de la procédure de son licenciement en juillet 2017 ». La requérante ne peut être suivie lorsqu'elle indique qu'elle y aurait répondu par son courrier du 25 juillet 2017 lançant la procédure de licenciement. En effet, le courrier du requérant du 3 mai 2017 contient douze pages d'observations assorties de quatorze pages d'annexes alors que le courrier de la partie adverse du 25 juillet 2017 se limite à indiquer ce qui suit :

> « Le Collège observe également que vous contestez "officiellement et avec force l'évaluation négative"; que vous revenez point par point sur les critiques formulées; que vous remettez en cause l'analyse du pouvoir organisateur en estimant que celui-ci n'écoutera que M^{me} [S.] alors que vous prestez la majeure partie de votre horaire au sein de l'ITP à Court-Saint-Étienne; que votre courrier comprend de très nombreuses contradictions auxquels vous affirmez ne pas avoir assisté mais dont vous parlez par la suite dans votre texte [*sic*]; que, tout au long de votre courrier, vous vous positionnez comme une victime et avez le sentiment que certains collègues vous accusent, que rien n'est fait pour vous aider, que vous avez été accueilli avec des préjugés au sein de l'ITP. De plus, nous constatons que vous ne semblez pas comprendre l'importance du respect du règlement d'ordre intérieur. Nous notons également que votre courrier de réfutation ne présente aucune structure et qu'il comporte un grand nombre de fautes d'orthographes et de distraction. Vous ne reconnaissez pas vos manquements et essayez de les justifier sans démontrer une éventuelle remise en question ».

Quant aux critiques que formule la requérante au sujet de l'appréciation des 1er et 7^{e} griefs du licenciement par la chambre de recours, il faut relever que s'il est vrai que le rapport du 19 avril 2016 pointe le fait que l'intervenant n'utilise par le bon programme de l'enseignement spécialisé, le rapport d'évaluation du 4 juin 2015, le rapport d'évaluation du 23 mai 2016 et le courrier du 2 juin 2016 mettent en avant ses compétences pédagogiques et sa proactivité et que, comme l'expose la chambre de recours, aucune inspection officielle n'a été effectuée afin de constater un défaut

de compétences pédagogiques et de proactivité dans son chef. Concernant le 5e grief du licenciement, l'entretien de fonction du 10 novembre 2016 invoqué par la requérante ne tire aucune conclusion quant à l'assiduité de l'intervenant et se limite à faire état d'un manque de communication en ce qui concerne deux conseils de classe. Enfin, le constat de la chambre de recours selon lequel aucune plainte de parents n'a été déposée à l'encontre de l'intervenant correspond à la réalité, et en ce qui concerne les dix-sept formations qu'il s'était dit prêt à suivre, l'autorité lui a indiqué qu'il devait en choisir trois et dès lors qu'il a ensuite été absent pour cause de maladie, il n'a pas eu l'occasion de donner suite à ces projets de formation.

Le moyen unique n'est fondé en aucune de ses branches.

VI. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros dans son mémoire en réponse, lequel est tardif et, partant, écarté. Il n'y a en conséquence pas lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête en intervention introduite par Jean-Jacques Sneyers est accueillie définitivement.

Article 2.

La requête est rejetée.

Article 3.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et la contribution de 20 euros.

La partie intervenante supporte le droit de 150 euros lié à son intervention.

Ainsi prononcé, le 21 octobre 2020, par la VIII[e] chambre composée de :

Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f.,
Florence Van Hove, greffier.

Le Greffier, Le Président,

Florence Van Hove Frédéric Gosselin