CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n^o^ 251.289 du 20 juillet 2021

A. 232.560/VIII-11.574

En cause : **CHENTOUF** Fatiha,
ayant élu domicile chez
M^e^ Vincent DE WOLF, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

la ville de Bruxelles, représentée

par son collège des bourgmestre et échevins,
ayant élu domicile chez
M^es^ Marc UYTTENDAELE et
Patricia MINSIER, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 9 février 2021, Fatiha Chentouf demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du 7 décembre 2020 du conseil communal de la ville de Bruxelles [de lui] infliger la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 'déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État'.

Par une ordonnance du 28 mai 2021, rectifiée par une ordonnance du 4 juin 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 2 juillet 2021 et le rapport a été notifié aux parties.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e^ Vincent De Wolf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Patricia Minsier, avocat, comparaissant pour la partie adverse, 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. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 249.411 qui a rejeté une demande de suspension introduite selon la procédure d'extrême urgence contre la même décision.

IV. Conditions de la suspension

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.

V. Exposé de l'urgence

V.1. Thèses des parties

La requérante indique qu'elle est démise disciplinairement, ce qui implique qu'elle perd son emploi du jour au lendemain, que cet emploi constituait sa seule source de revenus. Elle fait valoir également que la partie adverse a adopté l'acte attaqué en se fondant sur d'importants griefs à son égard, qu'elle est démise de ses fonctions alors qu'elle ne travaille plus au sein de l'école primaire des Magnolias depuis un an mais dans d'autres établissements (les établissements Léon Lepage, l'école Jacquemin, l'école des Pagodes et l'école Émile Bockstael). Elle explique qu'il est par conséquent essentiel qu'elle puisse retourner dès que possible au sein des établissements précités, cette situation étant de nature à porter atteinte à son honneur et à sa réputation professionnelle. Concernant l'impact de l'acte attaqué sur

sa situation financière, elle rappelle que la sanction infligée constitue une sanction majeure, ayant pour conséquence la rupture définitive du lien statutaire après neuf ans de carrière au sein des établissements de la partie adverse et que cette sanction de démission disciplinaire se situe en septième place sur une échelle de huit sanctions. Elle indique qu'elle ne perçoit plus de traitement depuis la notification de l'acte attaqué, que la situation pécuniaire et familiale qui est la sienne ne lui permet pas de pouvoir faire face économiquement à la sanction infligée. Elle souligne que cette situation est de nature à également impacter sa mère et son frère qui vivent avec elle. Elle expose qu'afin d'éviter de sombrer dans une précarité économique, il est urgent qu'elle reprenne au plus tôt ses fonctions de maître de religion islamique. Elle ajoute aussi que la décision de démission d'office porte atteinte à son honneur et à sa réputation. Elle explique que, bien qu'elle ait été licenciée de sa fonction de maître de philosophie et de citoyenneté, son écartement de sa fonction de maître de religion islamique est de nature à faire penser aux collègues, aux élèves, aux professeurs et aux parents des quatre établissements dans lesquels elle exerçait cette fonction qu'elle aurait démérité en sa qualité de maître de religion islamique ou qu'elle aurait réitéré dans l'un de ces établissements les griefs qui ont été formulés à son encontre dans la procédure de licenciement.

Dans sa note d'observations, la partie adverse s'en remet à la sagesse du Conseil d'État sur ce point.

V.2. Appréciation

L'urgence au sens de l'article 17, § 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, est établie si le requérant ne peut souffrir d'attendre l'issue d'une procédure en annulation pour obtenir sa décision, sous peine de se trouver dans une situation aux conséquences dommageables irréversibles. La condition de l'urgence présente ainsi trois aspects : une immédiateté suffisante, une gravité suffisante et une irréversibilité des conséquences dommageables de la situation créée par la décision attaquée. Cette condition ne peut résulter de la seule circonstance qu'une décision au fond interviendrait dans un avenir plus ou moins lointain. Il ne suffit donc pas, pour qu'il y ait urgence, que la procédure en annulation soit impuissante à trancher le litige en temps voulu. Elle ne peut être reconnue que lorsque la partie requérante établit de manière concrète que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une gravité suffisante pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue de la procédure au fond. Il lui revient ainsi d'identifier *ab initio* et *in concreto* dans sa requête, pièces à l'appui le cas échéant, les circonstances qui justifient concrètement l'urgence, le Conseil d'État ne pouvant avoir égard à des éléments produits après le dépôt de la demande

de suspension. Cette démonstration de l'urgence ne peut se limiter à un exposé théorique, se cantonner à la seule évocation de précédents ou encore tenir en des considérations générales, mais doit permettre d'apprécier les risques concrets que l'exécution immédiate de la décision attaquée pourrait entraîner.

Il est raisonnable de considérer qu'en principe, lorsqu'elle est invoquée à l'appui d'une requête en suspension ordinaire et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de la rémunération d'un agent en raison de sa démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile si, privé de tout revenu professionnel alors que ses charges financières demeurent, il doit attendre l'issue d'une procédure en annulation qui, au contentieux de la fonction publique et en l'état actuel, varie entre douze et quinze mois compte tenu notamment des délais de procédure légalement imposés.

En l'espèce, la requérante fait notamment valoir qu'elle se retrouve du jour au lendemain sans revenus, ce qui risque de compromettre sa situation sur le plan matériel.

La partie adverse n'apporte aucun élément en sens contraire puisqu'elle s'en remet à la sagesse du Conseil d'État.

Il y a donc lieu, dans ces circonstances, de considérer que l'urgence est établie.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un deuxième moyen est de la violation du principe *non bis in idem*, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général d'impartialité, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir.

Elle expose qu'il ressort manifestement des griefs à l'origine de la procédure disciplinaire lancée à son encontre concernant sa fonction de maître de religion islamique que ces derniers sont strictement identiques aux griefs ayant

motivé son licenciement en qualité de maître de religion et de citoyenneté. Elle soutient que la partie adverse tend assurément à sanctionner les mêmes faits (ceux s'étant déroulés au début de l'année scolaire 2018-2019 au sein de l'école primaire des Magnolias) bien que le pouvoir organisateur l'ait déjà sanctionnée en prononçant son licenciement pour ces mêmes faits. Elle indique que la partie adverse ne conteste par ailleurs pas chercher à la sanctionner pour les mêmes faits. À titre d'exemple, elle observe que, dans sa décision du 2 mars 2020, la partie adverse affirme, page 7 de sa décision, que la décision de licenciement et la décision de démission disciplinaire ne sont pas de même nature mais « visent à réprimer les mêmes faits, et ceci dans le cadre de phases parallèles menées par des autorités différentes à des fins différentes ». Elle note que ces décisions n'ont pas été prises par des autorités différentes mais bien par le pouvoir organisateur. Elle en déduit que la partie adverse cherche tout simplement à la sanctionner deux fois pour les mêmes faits, pour des griefs identiques et à l'écarter de toute fonction d'enseignante au sein des écoles de la partie adverse alors que la règle *non bis in idem* interdit qu'un agent soit sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

VI.2. Appréciation

Un exposé des moyens implique l'indication de la règle de droit qui aurait été violée et l'indication de la manière dont elle l'aurait été. En l'espèce, la requérante expose uniquement, dans sa requête, en quoi la partie adverse aurait méconnu le principe *non bis in idem*, de sorte que le moyen est seulement recevable à cet égard.

Le principe *non bis in idem* s'oppose à ce qu'une personne soit sanctionnée deux fois pour des faits identiques. Si, en matière pénale, cette interdiction est garantie, notamment par l'article 4 du Protocole n° 7 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et l'article 14, § 7, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, elle résulte, en matière disciplinaire, d'un principe général de droit.

Si ce principe justifie qu'une personne ne puisse être poursuivie disciplinairement deux fois pour les mêmes faits, il ne s'oppose pas à ce qu'un enseignant qui bénéficie à la fois d'une nomination à titre définitif, pour laquelle il est soumis à un statut disciplinaire et d'une désignation à titre temporaire, pour laquelle la seule mesure qui puisse être prise à son égard s'il ne donne pas satisfaction, est un licenciement, puisse, pour les mêmes faits, faire l'objet d'un licenciement au titre de sa désignation à titre de temporaire et d'une sanction disciplinaire au titre de sa nomination à titre définitif, dans l'hypothèse où, bien entendu, les manquements constatés dans une de ses fonctions constituent également

un manquement au titre de son autre fonction. Ces deux procédures ne suivent en effet pas une même finalité, puisqu'il s'agit dans le premier cas de mettre fin à une désignation temporaire pour laquelle le régime disciplinaire ne s'applique pas, et dans le deuxième cas, de punir disciplinairement l'agent.

Raisonner autrement reviendrait à considérer qu'un pouvoir organisateur qui constate des manquements d'une gravité telle qu'ils s'opposent à son estime à ce que l'auteur de ces manquements puisse continuer à exercer des fonctions dans son ou ses établissements d'enseignement ne pourrait pas adopter une mesure qui mettrait définitivement fin à toute fonction pour le seul motif que cet auteur exerce plusieurs fonctions à des titres différents au sein de son ou de ses établissements et que les faits en cause n'auraient été commis que dans une seule de ces fonctions.

Un principe général de droit, tel que celui invoqué en l'espèce, ne peut en tout état de cause prévaloir sur un texte légal et ne s'impose donc que s'il est compatible avec les dispositions légales **applicables**. Or, en l'espèce, le double titre au regard duquel la requérante est liée à son pouvoir organisateur, à savoir à la fois une nomination à titre définitif en tant que maître de religion et une désignation temporaire en tant que maître de philosophie et de citoyenneté, résulte des dispositions légales qui permettent qu'une personne reste nommée à titre définitif dans une fonction de maître de religion, et en conséquence soumise aux obligations qui en découlent, tout en étant désignée à titre temporaire dans une fonction de maître de philosophie et de citoyenneté, de telle sorte que s'il est mis fin à sa désignation temporaire, elle conserve le droit d'être affectée dans une fonction de maître de religion. S'il fallait considérer que le membre du personnel enseignant dont il est mis fin, en raison de son comportement, à la désignation en tant que temporaire, ne pourrait être sanctionné disciplinairement pour ce même comportement, dans la mesure où celui-ci constitue également un manquement à ses obligations statutaires, cela reviendrait à libérer ce membre du personnel de ses devoirs statutaires lorsqu'il est désigné à titre temporaire. Or le décret en cause ne prévoit nullement une telle exemption.

Il reste que, si on se réfère par analogie à l'application du même principe tel qu'interprété par la Cour européenne des droits de l'homme en matière pénale, il est encore requis pour que ce principe soit respecté que la procédure de licenciement et la poursuite disciplinaire pour les mêmes faits présentent un lien temporel et matériel suffisamment étroit. Si, en l'espèce, les procédures ont bien été menées concomitamment (et non successivement) et que les constatations faites dans la première procédure ont bien été prises en compte dans la seconde, en revanche, il était encore requis que « la sanction imposée à l'issue de la procédure arrivée à son

terme en premier [ait] été prise en compte dans la procédure qui a pris fin en dernier, de manière à ne pas faire porter pour finir à l'intéressé un fardeau excessif […] » (Cour eur. Dr. H., *Tsonyo Tsonev c. Bulgarie* (n° 4), 6 avril 2021, req. n° 35.623/11, § 45).

Il ressort de l'avis de la chambre de recours que celle-ci a bien pris en considération le fait que la requérante avait déjà fait l'objet d'un licenciement pour les mêmes faits et qu'elle a bien envisagé la question du cumul entre ce licenciement et la sanction disciplinaire avant de donner un avis favorable quant à la sanction de démission disciplinaire, sans pour autant justifier cette sanction par l'existence du licenciement, mais après avoir apprécié spécifiquement cette sanction par rapport à ses obligations statutaires en tant que maître de religion. L'acte attaqué, qui se réfère, notamment, à cet avis ne viole dès lors pas, *prima facie*¸ le principe *non bis in idem.*

Le moyen n'est pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un troisième moyen de la violation du principe du délai raisonnable et de l'incompétence *ratione temporis* de l'auteur de l'acte, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir.

Elle indique formuler ce moyen dans l'hypothèse où le Conseil d'État estimerait que la partie adverse ne devait pas surseoir à statuer sur la procédure disciplinaire dans l'attente de l'issue de la procédure pénale en cours. Elle relève que les faits, à les supposer avérés, concernent le début de l'année scolaire 2018-2019, qu'elle a été démise disciplinairement à la suite d'une décision datée du 7 décembre 2020, qu'elle est donc sanctionnée pour des faits qui remontent à près de deux ans et se rapportent à une année scolaire précédente et que l'écoulement du temps entre la survenance des prétendus faits imputés à tort et le moment où la partie adverse prend la décision de l'auditionner à cet égard viole manifestement le principe du délai raisonnable. Elle note que le rapport de signalement du 14 janvier 2019 fait état de faits qui se seraient déroulés au début de l'année scolaire 2018-2019, soit dans le

courant des mois de septembre et octobre 2018 et que ce n'est qu'en date du 23 mai 2019, soit sept mois après les prétendus faits, que la partie adverse prendra la décision de lancer une procédure disciplinaire. Elle ajoute qu'elle ne sera convoquée, en vue de son audition, qu'en date du 22 novembre 2019, soit plus de quatorze mois après la survenance des faits litigieux, qu'elle ne sera auditionnée qu'en date 27 janvier 2020, soit plus d'un an après l'établissement du rapport de signalement à son encontre et plus de quinze mois après la survenance des faits litigieux, que l'autorité ne prendra finalement sa décision (avant le passage devant la chambre de recours) que le 2 mars 2020 alors que cette dernière affirme avoir eu connaissance des faits en date du 30 janvier 2019 de sorte qu'il aura donc fallu plus d'un an à la partie adverse pour prendre une décision. Elle ajoute que cette dernière avait déjà jugé de la matérialité des faits en prononçant le licenciement pour ces mêmes faits en date du 3 octobre 2019 et qu'elle avait par ailleurs déjà décidé de l'écarter sur-le-champ en raison de ces mêmes faits depuis le 1er février 2019. Dans ces circonstances, selon elle, il ne fait aucun doute que l'autorité disciplinaire n'a pas agi de manière diligente et dans le respect du principe du délai raisonnable, que rien n'explique le retard pris par celle-ci entre sa prise de connaissance des faits et sa décision de lancer une procédure disciplinaire (plus de cinq mois) et que rien n'explique non plus le temps considérable pris pour la convoquer en vue de son audition ainsi que le temps considérable pris entre cette audition et la décision finalement prise par l'autorité disciplinaire.

VII.2. Appréciation

Un exposé des moyens implique l'indication de la règle de droit qui aurait été violée et l'indication de la manière dont elle l'aurait été. En l'espèce, la requérante expose uniquement, dans sa requête, en quoi la partie adverse aurait méconnu le principe du délai raisonnable, de sorte que le moyen est seulement recevable à cet égard.

En matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l'autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité, faute de quoi elle perd la possibilité de prononcer toute sanction. Ce principe implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci,

mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

Pour apprécier le moment où les informations dont elle dispose sont suffisantes pour engager une procédure disciplinaire, c'est-à-dire le moment où elle peut se faire une idée claire de l'existence et de la gravité des faits et de leur imputation au membre du personnel, l'autorité disciplinaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation. À cet égard, le Conseil d'État exerce donc un contrôle marginal et se limite à vérifier si l'autorité disciplinaire est partie de faits exacts, si elle les a appréciés correctement et si elle a pris sa décision dans les limites du raisonnable.

En l'espèce, les faits reprochés à la requérante ont fait l'objet d'un rapport de signalement rédigé par le directeur de l'école des Magnolias le 14 janvier 2019. Le 30 janvier 2019, le secrétaire de la partie adverse rédige un rapport au collège des bourgmestre et échevins afin de proposer d'entamer, à l'encontre de la requérante, une procédure de licenciement de ses fonctions de maître de philosophie et de citoyenneté, de la suspendre préventivement de ces fonctions dans l'intérêt du service et de la convoquer à une audition. Le 23 mai 2019, le collègue des bourgmestre et échevins décide d'entamer une procédure disciplinaire. Le 25 juin 2019, le secrétaire de la partie adverse propose, dans un rapport, d'infliger à la requérante la sanction de la démission disciplinaire. Le 1er juillet 2019, la partie adverse sollicite l'avis du chef de culte sur la sanction envisagée, en exécution de l'article 38 du décret du 10 mars 2006 'relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion'. Le délai s'étant écoulé entre la date à laquelle les faits ont été portés à la connaissance de l'autorité disciplinaire (le 30 janvier 2019) et celle où un rapport est établi contenant la sanction disciplinaire envisagée (le 25 juin 2019), qui constitue le premier acte de la procédure disciplinaire proprement dite, n'est pas un délai anormalement long en soi, pour autant qu'il soit démontré que pendant cette période la partie adverse n'est pas restée inactive et a effectivement fait toute diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits pour pouvoir décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. Comme l'indique la partie adverse dans sa note d'observations, elle a auditionné plusieurs personnes, en date des 27

février, 19 mars, 27 mars et 3 avril 2019, de sorte qu'il n'y a pas lieu de considérer qu'elle est restée inactive durant un temps déraisonnablement long.

L'avis du chef culte est intervenu le 23 août 2019. Ce délai mis par ce dernier pour émettre son avis ne peut être imputé à la partie adverse.

La convocation de la requérante à une audition disciplinaire n'aura cependant lieu que par un courrier du 22 novembre 2019, soit trois mois plus tard. Pendant cette période, la partie adverse n'a accompli aucun devoir dans le cadre de la procédure disciplinaire. Il y a toutefois lieu de tenir compte du fait que durant cette période, le collège des bourgmestre et échevins a, le 16 septembre 2019, procédé à l'audition de la requérante dans le cadre de sa procédure de licenciement et on ne saurait faire grief à la partie adverse de ne pas avoir mené simultanément pour les mêmes faits les procédures d'audition, l'une devant le collège des bourgmestres et échevins dans le cadre de la procédure de licenciement en tant que maître de philosophie et de citoyenneté et l'autre devant le conseil communal dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Par la suite, il y a lieu d'observer que le retard pris par l'audition disciplinaire est imputable pour partie à la requérante elle-même, qui a demandé le report de son audition fixée au 16 décembre 2019, de telle sorte qu'elle ne peut invoquer le temps mis pour l'entendre pour invoquer la violation du principe du délai raisonnable. L'audition a finalement eu lieu le 27 janvier 2020. La requérante a fait part de ses observations le 17 février 2020 et le conseil communal a pris sa décision le 2 mars 2020. La partie adverse a donc fait preuve de diligence pour prendre sa décision rapidement après l'audition de la requérante.

La requérante a introduit un recours devant la chambre de recours en date du 26 mars 2020. Celle-ci rendra son avis le 7 octobre 2020, soit presque sept mois plus tard, alors que l'article 38, § 3, alinéa 4, du décret du 10 mars 2006 prévoit que « sauf dans les cas de poursuites pénales, la Chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel ». Il y a lieu toutefois de tenir compte qu'il s'agit d'un délai d'ordre, que la chambre de recours ne peut se réunir du 15 juillet au 15 août inclus et que ce délai est donc suspendu pendant cette période et enfin que la chambre de recours n'est pas un organe de la partie adverse mais un organe institué par le décret auprès de la Communauté française de telle sorte que le retard pris par cette chambre ne peut être pris en compte pour apprécier la diligence avec laquelle la partie adverse a agi en vue de respecter le principe du délai raisonnable, pour autant qu'elle fasse en revanche toute diligence pour agir après avoir reçu l'avis de

la chambre de recours. En l'espèce la partie adverse a reçu l'avis de la chambre de recours le 7 novembre 2020 et adopté l'acte attaqué le 7 décembre 2020, soit dans le délai d'un mois prescrit par l'article 38, § 4, du décret.

Le moyen n'est pas sérieux.

VIII. Cinquième moyen

VIII.1. Thèses des parties

La requérante prend un cinquième moyen de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation des articles 6 et 37 du décret du 10 mars 2006 'relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion', de l'article 64 du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné', de la violation du principe de proportionnalité, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir.

Après avoir rappelé l'article 37 du décret du 10 mars 2006, elle constate que seuls les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent faire l'objet d'une procédure et d'une sanction disciplinaire et qu'il en est de même dans le statut qui lui était applicable lorsqu'elle exerçait sa fonction de désignation temporaire de maître de philosophie et de citoyenneté (article 64 du décret du 6 juin 1994). Or, elle constate qu'elle est ici sanctionnée pour des faits qui sont strictement en lien avec la fonction où elle a été désignée à titre temporaire et uniquement en lien avec l'école primaire des Magnolias et qu'elle ne pouvait être sanctionnée pour des faits indépendants de sa fonction de nomination Elle se réfère sur ce point à l'arrêt n° 245.891 du 24 octobre 2019. En l'espèce, selon elle, la partie adverse est en défaut de démontrer, dans la motivation de l'acte attaqué, les raisons pour lesquelles elle devrait être sanctionnée dans sa fonction de nomination dès lors qu'elle n'a subi aucun reproche à l'égard de l'exercice de cette dernière mais uniquement quant à la manière dont elle a exercé la fonction dans laquelle elle était désignée à titre temporaire. Elle note que l'article 6 du décret du 10 mars 2006 ne permet pas non plus à la partie adverse de la sanctionner dans sa fonction de nomination et n'aperçoit pas, à la lecture de l'acte attaqué, en quoi elle n'aurait pas accompli les obligations liées à sa fonction de maître de religion islamique de manière consciencieuse ou n'aurait pas accompli les tâches qui lui ont été confiées à

l’occasion de cette fonction de nomination avec zèle et exactitude. Elle estime qu’elle a été traitée, concernant sa fonction de désignation temporaire, comme si elle était nommée à titre définitif à cette fonction, alors qu’aucun article de son statut ne permet une telle assimilation puisque tant le statut du décret du 10 mars 2006 que celui du 6 juin 1994 organisent un système juridique différent entre les agents nommés à titre définitif et les agents désignés à titre temporaire et que, conformément à l’article 37 du décret du 10 mars 2006 et à l’article 64 du décret du 6 juin 1994, seuls les agents nommés à titre définitif peuvent l’objet d’une procédure et d’une sanction disciplinaire. Elle ajoute encore que l’ensemble des griefs formulés à son encontre se fonde sur des propos tenus par des membres du personnel de l’école primaire des Magnolias et qu’un contexte relationnel précis est ici visé de sorte que la partie adverse commet manifestement une erreur d’appréciation en lui imposant la sanction maximale de la démission d’office en sa qualité de maître de religion islamique pour des faits qui sont tout à fait étrangers à cette fonction, et alors qu’elle avait déjà été écartée de sa fonction de maître de philosophie et de citoyenneté pour les mêmes faits. Elle insiste sur la circonstance qu’aucun des faits imputés n’est en effet en lien avec sa fonction de maître de religion islamique, ce que la partie adverse ne conteste pas. Elle soutient aussi que la partie adverse commet également une erreur manifeste d’appréciation en adoptant l’acte attaqué dès lors que la matérialité des faits n’est pas établie puisque l’ensemble du dossier repose sur des allégations de membres du personnel recueillies à l’initiative du directeur de l’école primaire des Magnolias, après qu’elle a constaté des malversations financières dans le cadre de la gestion de l’établissement scolaire, que la construction du dossier disciplinaire se fait donc dans le cadre de représailles menées contre elle et qu’on ne saurait donner du crédit aux allégations formulées dans ce cadre, que quatre des personnes concernées refusent d’être auditionnées et que les autres membres du personnel n’ont pas été auditionnés par l’autorité. Elle rappelle qu’elle n’a par ailleurs pas manqué de déposer des plaintes pour diffamation et calomnie à leur égard, que la commission d’enquête de la Communauté française qui s’est penchée sur cette affaire indique également qu’aucun élément ne permet d’affirmer que les griefs mis à charge seraient établis et qu’un parent de l’école, au sujet de sa fille, a également témoigné en ce sens :

« (…)
Je commencerai par signaler que certains parents et moi-même avons dû remettre les pendules à l’heure avec le Directeur et l’institutrice de ma fille, dans le courant du mois d’octobre 2018. En effet, ma fille, ainsi que d’autres enfants de la classe, avaient été mis sous pressions et parfois sanctionnés par l’institutrice et d’autres enseignants car ils avaient salué Mme Fatiha dans les couloirs. Aussi, parce que nos enfants participaient à des projets hors scolaires, théâtre en l’occurrence, avec Mme Fatiha, lors de cette rencontre, [le directeur] a cherché à m’influencer au sujet de Mme Chentouf afin de décrire une plainte contre elle. Je

lui ai dit que le problème qui se posait entre les élèves et Mme [K.], c'est un autre enseignant, venait du fait que leur projet de citoyenneté était tombé à l'eau car Mme Fatiha n'est plus leur enseignante et qu'il fallait revoir cette décision. Ma fille m'a rapporté que Mme [K.] et [le directeur] avaient réuni des filles de la classe en présence d'un inspecteur de mathématique. L'institutrice et le directeur posaient des questions et c'étaient toujours les mêmes filles de la classe qui y répondaient. Ma fille, ainsi que d'autres filles de la classe, ont dit que des faits inexacts ont été rapportés au sujet de Mme Fatiha, par ces filles. Ma fille me dit que ces filles ont rapporté des faits inexacts devant l'inspection parce qu'elles avaient peur qu'on leur fasse échouer leur CEB. Toutes les filles avaient eu pour consigne de ne pas dire pourquoi on les avait réunies, dans le courant du mois de janvier 2019. [Le directeur] a demandé à ma fille de lui indiquer où se trouvait le matériel de théâtre de Mme Chentouf. [Le directeur] et Mme [B.] ont pris le matériel qui se trouvait dans un local fermé et s'en sont débarrassés. Ma fille a été témoin du sabotage et n'a osé en parler à personne pendant plusieurs semaines. Quand elle m'en a parlé, je l'ai amenée chez un délégué du droit de l'enfance de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin de déposer plainte parce que [le directeur] avait franchi la limite et n'avait pas le droit d'instrumentaliser ma fille comme cela ».

Elle constate également que la partie adverse ne justifie pas le choix de la sanction infligée alors qu'elle n'a pourtant jamais fait l'objet auparavant de la moindre sanction disciplinaire ou du moindre rapport défavorable et qu'il s'agit par ailleurs de la seule sanction disciplinaire qui lui a toujours été proposée de sorte que l'autorité ne semble pas avoir effectué de comparaison avec d'autres sanctions éventuellement possibles. Selon elle, cette sanction majeure est d'autant plus incompréhensible qu'après son licenciement de sa fonction de maître de citoyenneté et de philosophie, elle a continué à exercer sa fonction de maître de religion islamique de manière satisfaisante et sans aucune plainte émanant d'un quelconque membre du personnel pendant plus d'un an. Elle estime que, dans le choix de la sanction adoptée, la partie adverse ne semble nullement tenir compte de ses précédents états de service, puisqu'elle dispose de neuf années d'ancienneté, et ne tient pas compte du fait qu'elle a continué à exercer sa fonction de maître de religion islamique sans encombre pendant une longue période. Elle aperçoit mal ce qui impliquerait une rupture de confiance dès lors qu'elle ne travaille plus dans l'école primaire des Magnolias en qualité de maître de philosophie et de citoyenneté et a continué à assumer sa fonction de maître de religion islamique pendant plus d'un an, sans qu'aucun rapport défavorable ne soit dressé. Elle ajoute que la partie adverse méconnaît également son obligation de motivation dès lors qu'elle ne justifie pas en quoi les griefs reprochés auraient atteint un seuil de gravité justifiant la démission disciplinaire.

Dans sa note d'observations, la partie adverse indique que la requérante n'expose pas en quoi elle aurait violé les principes visés au moyen, à l'exception du

principe de proportionnalité, de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’ et de l’erreur manifeste d’appréciation, de sorte que le moyen est partiellement irrecevable. Elle soutient qu’elle peut démettre disciplinairement la requérante pour des faits qui n’ont pas été commis dans le cadre de l’exercice de sa fonction de maître de religion islamique et qu’elle s’en est d’ailleurs expliquée dans l’acte attaqué, en reprenant et en faisant donc sien l’avis suivant de la chambre de recours :

« Des problématiques touchant à l’exercice de la fonction d’enseignant ayant été identifiées par le pouvoir organisateur dans le cadre de la procédure ayant abouti au licenciement de l’intéressée, il est tout à fait normal que ce même pouvoir organisateur tire les conséquences de ce constat et entame, pour ces mêmes problématiques, une procédure disciplinaire à l’encontre de Madame Chentouf, dans le cadre de sa fonction de maître de religion islamique pour laquelle elle a été nommée à titre définitif.

Comme le souligne à juste titre la ville de Bruxelles, Madame Chentouf était tenue, dans le cadre de ses deux fonctions, par les mêmes devoirs et les mêmes obligations (articles 5 à 12 du Décret du 10 mars 2006 et articles 5 à 12 du Décret du 6 juin 1994). La Chambre de recours ne voit *a priori* pas comment Madame Chentouf, qui ne respecterait pas l’un de ses devoirs fondamentaux (par exemple le devoir de correction) dans une fonction d’enseignante, pourrait le respecter dans une autre. La fonction de maître spécial de religion islamique serait ici entachée par les manquements que Madame Chentouf aurait commis dans le cadre de sa fonction de maître de philosophie et citoyenneté.

Compte tenu de l’ensemble des développements qui précèdent, la Chambre de recours estime que le licenciement moyennant préavis de Madame Chentouf, en sa qualité de maître de philosophie et de citoyenneté, décidé par le Collège des Bourgmestre et Échevins, peut être cumulé avec la sanction disciplinaire infligée à Madame Chentouf par le Conseil communal dans le cadre de sa fonction de maître spécial de religion islamique, quand bien même cette sanction disciplinaire repose sur les mêmes faits ayant justifié le licenciement précité ».

Dès lors que la requérante ne conteste pas ces motifs, elle soutient que celle-ci n’a pas intérêt à sa critique. Elle ajoute que les articles 37 du décret du 10 mars 2006 et 64 du décret du 6 juin 1994 fixent les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées à des membres du personnel nommés à titre définitif et que, dès lors que la requérante est nommée à titre définitif en qualité de maître de religion, elle pouvait se voir infliger la sanction de la démission disciplinaire visée à l’article 37 du décret du 10 mars 2006.

Elle explique que la circonstance que les faits pour lesquels la requérante est sanctionnée n’ont pas été commis dans l’exercice de ses fonctions de maître de religion n’empêche pas qu’elle soit sanctionnée en cette qualité puisque l’article 37 du décret du 10 décembre 2006 prévoit que les maîtres de religion peuvent être sanctionnés disciplinairement lorsqu’ils manquent à leurs devoirs, que leurs devoirs sont fixés par les articles 5 et suivants du même décret et qu’ils s’appliquent à eux dans l’exercice de leur fonction de maître de religion mais pas uniquement

puisqu'ils doivent ainsi faire preuve de la correction la plus stricte dans tous leurs rapports de service, qu'ils doivent avoir en toutes circonstances (même privées) le souci constant des intérêts de l'établissement et de l'enseignement et qu'ils doivent à tout moment et dans toutes circonstances éviter ce qui pourrait compromettre l'honneur et la dignité de la fonction. Elle indique que ces devoirs s'appliquent à eux aussi longtemps qu'ils sont nommés à titre définitif et que la seule question qui se pose est donc celle de savoir si, en adoptant les faits qui lui sont reprochés, la requérante a violé ces devoirs, ce qui, selon elle, est bien le cas en l'espèce, comme le démontre, grief par grief, l'acte attaqué. Elle soutient que l'arrêt n° 245.891 du 24 octobre 2019 ne dit pas autre chose. Elle indique que la requérante n'est pas sanctionnée pour la violation d'une obligation spécifique qui s'impose à elle dans le cadre de la fonction pour laquelle elle est désignée à titre temporaire mais pour la violation des obligations générales qui s'imposent à elle en exécution du décret du 10 mars 2006, de sorte qu'elle peut donc bien faire l'objet d'une procédure disciplinaire sur cette base. Elle ajoute que la théorie selon laquelle la requérante serait victime d'un complot ou de représailles ne tient pas puisque le dossier ne se fonde pas uniquement sur les « allégations » d'un nombre restreint de personnes proches du directeur qu'elle aurait mis en cause comme relevé par la chambre de recours. Elle souligne que la motivation de l'acte attaqué démontre pour le surplus à suffisance les éléments de faits et de droit ayant amené la partie adverse à considérer les griefs comme établis et que force est d'ailleurs de constater que la requérante ne conteste pas les motifs de la décision, de sorte qu'elle n'a pas intérêt à sa critique. Elle expose que, contrairement à ce que la requérante affirme, les missions d'enquête réalisées par la Communauté française ne la disculpent pas. Elle se réfère aux rapports des 17 février et 30 août 2019 et aux témoignages des enseignants, des parents d'élèves et des élèves. Elle estime que la motivation de l'acte attaqué expose les éléments sur lesquels l'autorité s'est fondée pour juger les griefs établis et démontre à suffisance qu'elle a pu arriver à ce constat sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation. Elle constate que la chambre de recours a, elle aussi, considéré les griefs établis et qu'il ne peut donc être soutenu qu'aucune autre autorité n'aurait pu prendre la même décision qu'elle. Enfin, elle estime qu'elle a à suffisance motivé le choix de la sanction de la démission disciplinaire, malgré les états de service et l'absence de nouvelle plainte à l'encontre de la requérante. Elle indique qu'elle a eu égard à la gravité des manquements reprochés, et a constaté que celle-ci impliquait une rupture du lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail, qu'elle a également eu égard à l'évaluation de la requérante et l'absence d'antécédents disciplinaires mais a considéré que ces éléments n'étaient pas de nature à modifier le constat selon lequel elle a adopté un comportement qui entre frontalement en contradiction avec ce qu'attend le pouvoir organisateur de ses enseignants et qui rompt définitivement la confiance et que la rupture du lien de

confiance ayant été constatée, elle ne pouvait envisager d'autre peine que la démission disciplinaire ou la révocation. Elle estime qu'il ne peut par ailleurs lui être reproché d'avoir, dès le début de la procédure disciplinaire, fait état de la sanction qu'elle envisageait d'adopter si les griefs devaient être déclarés établis, dès lors que cela a permis à la requérante de faire valoir ses moyens de défense en toute connaissance de cause. Pour autant que de besoin, elle indique que l'avis de la chambre de recours démontre qu'une autre autorité, face aux mêmes faits et placée dans les mêmes circonstances, a estimé que la démission disciplinaire était proportionnée, ce qui exclut que la partie adverse ait commis une erreur manifeste d'appréciation.

VIII.2. Appréciation

Ainsi qu'il a été indiqué à l'occasion de l'examen du deuxième moyen, et contrairement à ce que soutient la requérante, la circonstance que les faits qui lui sont reprochés ont été commis dans le cadre de sa désignation à titre temporaire dans sa fonction de maître de philosophie et de citoyenneté n'exclut pas que ces faits puissent également être pris en considération par son pouvoir organisateur dans le cadre d'une procédure disciplinaire relative à sa fonction de maître de religion, pour laquelle elle bénéficie d'une nomination à titre définitif, si ces faits constituent des manquements aux obligations qui lui incombent en tant que maître de religion.

L'acte attaqué vise au titre de fondement légal le décret du 10 mars 2006 'relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion'. Plus particulièrement, l'examen de cette décision démontre qu'elle se fonde sur les articles 5, 6, 7 et 8 de ce décret ainsi que sur les articles 4 et 5 du décret du 31 mars 1994 'définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté'.

Les articles précités du décret du 10 mars 2006 disposent :

« Art. 5. Les maîtres de religion et professeurs de religion doivent, en toutes circonstances, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement d'enseignement et de l'enseignement officiel.

Ils sont tenus à un devoir de loyauté, impliquant le respect des principes visés à l'article 7, alinéa 4.

Art. 6. Les maîtres de religion et professeurs de religion accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires des commissions paritaires et par l'acte de désignation.

Ils respectent les obligations, fixées par écrit dans l'acte de désignation, qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

Ils exécutent ponctuellement les ordres de service et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

Art. 7. Les maîtres de religion et professeurs de religion sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec les parents des élèves et le public, le personnel des écoles et les élèves.

Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Tant dans l'exercice de leurs fonctions qu'en dehors de celles-ci, ils s'abstiennent de tout comportement ou propos qui entre en contradiction manifeste avec l'un des principes essentiels du régime démocratique, ainsi que de tout comportement ou propos qui pourrait porter gravement atteinte à la confiance du public dans l'enseignement dispensé en Communauté française.

Les principes essentiels du régime démocratique sont énoncés dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de homme et des libertés fondamentales, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Convention relative aux droits de l'enfant, le Titre II de la Constitution, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, l'ensemble des législations anti-discriminations parmi lesquelles le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations ainsi que la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

Art. 8. Les maîtres de religion et professeurs de religion ne peuvent exposer les élèves à des actes de propagande politique, religieuse ou philosophique, ou de publicité commerciale ».

Les articles 4 et 5 du décret du 31 mars 1994 mentionnent :

« Article 4. - Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 2, le personnel de l'enseignement forme les élèves à reconnaître la pluralité des valeurs qui constituent l'humanisme contemporain. En ce sens, il fournit aux élèves les éléments d'information qui contribuent au développement libre et graduel de leur personnalité et qui leur permettent de comprendre les options différentes ou divergentes qui constituent l'opinion.

Il traite les justifications politiques, philosophiques et doctrinales des faits, en exposant la diversité des motivations.

Il traite les questions qui touchent la vie intérieure, les croyances, les convictions politiques ou philosophiques, les options religieuses de l'homme, en des termes qui ne peuvent froisser les opinions et les sentiments d'aucun des élèves.

Devant les élèves, il s'abstient de toute attitude et de tout propos partisans dans les problèmes idéologiques, moraux ou sociaux, qui sont d'actualité et divisent l'opinion publique; de même, il refuse de témoigner en faveur d'un système philosophique ou politique, quel qu'il soit et, en dehors des cours visés à l'article 5, il s'abstient de même de témoigner en faveur d'un système religieux. De la même manière, il veille à ce que sous son autorité ne se développe ni le

prosélytisme religieux ou philosophique, ni le militantisme politique organisés par ou pour les élèves.

Article 5. - Les titulaires des cours de religions reconnues et de morale inspirée par ces religions, ainsi que les titulaires des cours de morale inspirée par l'esprit de libre examen, s'abstiennent de dénigrer les positions exprimées dans les cours parallèles.

Les cours visés à l'alinéa précédent, là où ils sont légalement organisés, le sont sur un pied d'égalité. Ils sont offerts au libre choix de l'élève, s'il est majeur, ou de ses parents ou la personne investie de l'autorité parentale, s'il est mineur. Leur fréquentation est obligatoire sauf pour les élèves qui en sont dispensés. Les élèves de l'enseignement primaire et secondaire dispensés participent obligatoirement à une deuxième période de cours de philosophie et de citoyenneté visée à l'article 8, alinéa 5, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement ».

La décision se réfère également aux articles 37 et suivants du décret du 10 mars 2006.

Il résulte de ce qui précède que la partie adverse a entendu faire application du régime disciplinaire qui concerne les maîtres de religion et professeurs de religion subsidiés de l'enseignement officiel subventionné.

Aucune des dispositions de ce décret ne tend à immuniser de toute poursuite disciplinaire les maîtres de religion et professeurs de religion subsidiés de l'enseignement officiel subventionné pour des faits qu'ils auraient commis dans l'exercice d'une fonction pour lesquelles ils seraient désignés à titre temporaire. Même s'ils sont désignés temporairement à une telle fonction, ces membres du personnel restent soumis aux devoirs qui leur sont imposés par les articles 5 et suivants de ce décret et peuvent, en cas de méconnaissance de ces dispositions, être punis de l'une des peines disciplinaires prévues à l'article 37.

La requérante, maître de religion islamique nommée à titre définitif, peut ainsi être poursuivie disciplinairement si, dans ses fonctions temporaires de maître de philosophie et citoyenneté, elle n'a pas évité tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction (article 7, alinéa 3, du décret précité) ou qui aurait manqué à la correction la plus stricte dans ses rapports de service, dans ses rapports avec le public ou avec les parents des élèves (article 7, alinéa 1er, du même décret). Les devoirs et obligations visées aux articles 5 et suivants de ce décret s'appliquent en effet aux titulaires de la fonction pour laquelle elle a été nommée à titre définitif.

Il ressort de ce qui précède que la requérante pouvait être sanctionnée, en sa qualité de maître de religion islamique nommée à titre définitif, pour des faits

commis lors de l'exercice de ses fonctions de maître de philosophie et citoyenneté à l'école des Magnolias.

Quant à la sanction infligée à la requérante, la motivation du conseil communal était la suivante :

« Considérant que les griefs précités doivent être considérés comme particulièrement graves et que considérés dans leur ensemble ou considérés chacun isolément, ils justifient une rupture irrémédiable du lien de confiance entre Madame Chentouf et le pouvoir organisateur;

Considérant, en effet, que le premier grief constitue en soi un motif fondant la rupture de confiance; qu'en effet, le principe de neutralité, outre son fondement constitutionnel et légal, est au cœur du projet du [*sic*] pédagogique du pouvoir organisateur, qu'il ne peut être supporté que la liberté des parents d'opérer un choix entre un cours de l'une des religions reconnue, de la morale confessionnelle ou de solliciter une dispense de suivre l'un de ces enseignements soit entravée par une tentative d'influence, émanant d'un enseignant, et cela *a fortiori* quand celui-ci poursuit le but personnel d'attirer des élèves dans sa classe; que ce comportement méconnaît donc une liberté constitutionnelle, porte gravement atteinte à la réputation du pouvoir organisateur et doit donc être réprimé avec la plus grande des sévérités;
Considérant qu'en outre, la chambre de recours précitée a estimé qu'à lui seul, un grief formulé de manière équivalente au premier grief, est particulièrement grave et justifie le licenciement de M^me^ Chentouf en tant que Maître de philosophie et de citoyenneté; qu'en effet, selon la chambre de recours précitée, en cherchant à convaincre des parents d'élèves de suivre son cours de philosophie et de citoyenneté en dispense du cours de religion ou de morale non confessionnelle, M^me^ Chentouf a gravement enfreint les dispositions du décret de la Communauté définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté du 31 mars 1994 garantissant le libre choix absolu des parents sur le choix des cours de religion ou de morale inspirées par des religions ou par l'esprit du libre examen;

Considérant que le deuxième grief est également grave en ce qu'il révèle une insubordination chronique de Madame Chentouf; que la rupture du lien de confiance ressort du caractère récurrent de son comportement, que, en effet, non seulement, et à plusieurs reprises, elle ne se conforme pas aux injonctions de sa hiérarchie, mais elle n'hésite pas à adopter un comportement manipulatoire pour échapper à celles-ci;

Considérant que le troisième grief est également d'une extrême gravité; que le dossier disciplinaire révèle que son comportement a été ressenti comme insupportable par une partie très significative de l'équipe pédagogique et que des enseignantes ont été à ce point poussées à bout qu'elles ont été amenées à formuler des plaintes auprès des services de police; que leur bien-être au travail a donc été menacé par les comportements adoptés par Madame Chentouf, lesquels sont de nature à compromettre la qualité de l'enseignement dispensé au sein de l'établissement scolaire.;

Considérant que le quatrième grief est également d'une gravité toute particulière; que, en effet, impliquer des élèves dans des conflits entre enseignants revient à perdre de vue que l'intérêt suprême et exclusif de l'enseignement exige précisément que jamais les élèves ne soient instrumentalisés à des fins étrangères à la dispense d'un enseignement de qualité;

Considérant que l'évaluation du 22 mai 2018, laquelle était pour l'essentiel satisfaisante, avec cependant des réserves quant à son esprit de collaboration et de

travail, de même que l'absence d'antécédents disciplinaires de Madame Chentouf ne sont pas de nature à modifier les constats ici posés tant il a été démontré, pour chacun des quatre griefs jugés établis et considérés isolément, qu'elle a un comportement qui entre frontalement en contradiction avec ce qu'attend le pouvoir organisateur de ses enseignants;

Considérant qu'une démission disciplinaire répond adéquatement à ces constats et respecte le principe de proportionnalité, il y a lieu d'infliger à Mme Fatiha Chentouf, maîtresse spéciale de religion islamique dans les établissements d'enseignement primaire de la Ville, la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire ».

Même si la sanction infligée est justifiée, dans l'acte attaqué, par la gravité des manquements commis par la requérante, force est de constater que cette motivation met également en évidence que les manquements ont été commis exclusivement à l'école des Magnolias et qu'ils ont donc concerné uniquement la hiérarchie, le corps enseignant, les élèves ainsi que les parents d'élèves fréquentant cette implantation scolaire, dans laquelle la requérante exerçait exclusivement des fonctions temporaires de maître de philosophie et de citoyenneté.

À la rentrée scolaire 2019, la requérante a été désignée en qualité de maître de philosophie et de citoyenneté au sein de l'école primaire Bockstael (dix périodes) et de l'école fondamentale Jacqmain (douze périodes). Même si ces désignations résultent de l'application de dispositions et non d'un renouvellement de la confiance de la partie adverse à l'égard de la requérante, l'acte attaqué n'a aucun égard à la manière dont la requérante a exercé ses fonctions dans ces autres établissements. Il se borne en effet à relever l'absence d'antécédents disciplinaires.

L'acte attaqué n'émet pas davantage de considération sur la manière dont, postérieurement à son licenciement en tant que maître de philosophie ou de citoyenneté, la requérante a exercé jusqu'à l'acte attaqué ses fonctions de maître de religion.

Si l'acte attaqué se fonde sur quatre griefs que la partie adverse juge graves, extrêmement graves ou d'une gravité particulière, elle ne se base donc que sur des attestations et déclarations de membres du personnel de l'école des Magnolias, de parents et d'élèves de cette école, sans que l'acte attaqué ne montre qu'elle s'est interrogée sur le point de savoir si des problèmes similaires s'étaient produits ou étaient susceptibles de se produire dans d'autres de ses établissements scolaires ou dans la fonction de maître de religion islamique.

En l'absence de prise en considération de tels éléments, la motivation de l'acte attaqué n'est pas suffisante pour que soit adéquatement justifiée la sanction de la démission disciplinaire dans cette dernière fonction.

Le moyen, en ce qu'il est pris du défaut de motivation adéquate, est sérieux, sans qu'il soit nécessaire d'apprécier, à ce stade de la procédure, si la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant les griefs établis.

IX. Sixième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un sixième moyen de la violation de l'article 45 du décret du 10 mars 2006 'relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion', de la violation du principe général d'impartialité, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir.

Elle indique que la partie adverse fonde sa décision en estimant que la matérialité des faits rapportés par certaines personnes serait avérée. Or, elle conteste la matérialité des propos de ces personnes qui tentent de contribuer aux représailles menées à son encontre et a dès lors sollicité leur audition devant l'autorité disciplinaire afin de pouvoir confronter leurs allégations. Elle souligne que sur les quatorze personnes dont elle a sollicité l'audition, la partie adverse n'en a convoqué que quatre qui ont refusé de se présenter et n'a pas invité les autres personnes sollicitées à se présenter, en conséquence de quoi, elle a été contrainte de déposer une plainte pénale pour calomnie et diffamation à l'encontre de neuf personnes et une plainte pénale pour faux et usage de faux contre quatre personnes. Elle considère en effet les propos tenus par ces personnes comme diffamatoires et estime dès lors que ces derniers ne pourraient fonder à eux seuls la matérialité des griefs qui lui sont reprochés par la partie adverse. Bien qu'elle ait soulevé ce point depuis le début de la procédure disciplinaire, elle constate que la partie adverse continue à estimer qu'il ne convient pas de répondre à ses contestations et tient pour probant la portée de leurs propos. Dans ces circonstances, elle explique qu'elle n'a eu d'autres choix que de dénoncer ces derniers auprès des autorités judiciaires compétentes afin que la lumière soit faite sur le caractère diffamatoire et calomnieux des propos qui ont été rapportés. Par ailleurs, la procédure disciplinaire lancée à son encontre ne se fondant strictement que sur les propos rapportés par les personnes précitées, elle a dès lors sollicité auprès de la partie adverse la suspension de la procédure

disciplinaire lancée à son encontre, dans l'attente de l'issue de l'action pénale. Selon elle, une telle demande paraît tout à fait logique dans la mesure où, si l'action pénale permet de mettre en lumière le caractère diffamatoire des propos tenus, il serait paradoxal qu'elle ait malgré tout à subir les conséquences d'une décision disciplinaire aussi lourde que celle de la démission disciplinaire. Elle indique que la partie adverse a cependant refusé de suspendre la procédure et n'a pas cherché à confronter les allégations tenues par ces personnes dans le cadre d'une audition, qu'elle s'est limitée à considérer les témoignages comme probants et a adopté l'acte attaqué. Elle rappelle l'article 45 du décret du 10 mars 2006 et soutient qu'en refusant de surseoir au prononcé de la peine disciplinaire, dans l'attente de l'issue de l'action pénale, la partie adverse a méconnu la portée de l'article 45 précité. Elle note qu'à l'issue de l'action pénale, la partie adverse n'aurait disposé d'aucune marge d'appréciation quant au crédit à apporter à ces propos car elle aurait été « liée par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale ». Selon elle, la partie adverse aurait dû surseoir à statuer dans la mesure où il n'existe aucun élément concret qui permette de tenir pour établis les griefs lui imputés. Elle ajoute que les conclusions de la commission d'enquête de la Communauté française mettent en lumière qu'elle ne pouvait conclure sur les différents points, faute de trace écrite et constate que la partie adverse ne motive par ailleurs pas adéquatement les raisons pour lesquelles elle estime pouvoir tenir compte des propos des personnes précitées et les tenir pour établis bien que ces derniers font l'objet d'une procédure pénale pendante.

IX.2. Appréciation

L'article 45 du décret du 10 mars 2006 'relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion' dispose :

> « L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononc[é] disciplinaire sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel. Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.
>
> Toutefois, l'autorité est, dans cette appréciation, liée par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale ».

Cet article vise l'action pénale intentée pour les mêmes faits que ceux faisant l'objet de la procédure disciplinaire. Il vise donc l'action pénale intentée contre l'enseignant faisant l'objet de la procédure disciplinaire. Tel n'est pas le cas en l'espèce puisque les plaintes dont la requérante fait état ne sont pas des plaintes déposées à son encontre pour les faits dont elle a dû répondre disciplinairement. Il s'agit de plaintes qu'elle a personnellement déposées à l'encontre d'autres membres

du personnel ayant témoigné contre elle dans le cadre de la procédure de licenciement et de la procédure disciplinaire.

L'article 45 précité n'a donc pas été méconnu par la partie adverse. Celle-ci ne devait donc pas suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à ce que les plaintes déposées par la requérante aient été examinées sur le plan pénal.

Le sixième moyen n'est pas sérieux.

X. Autres moyens

Le cinquième moyen étant sérieux, il n'est pas utile d'examiner le caractère sérieux des premier et quatrième moyens.

Les conditions requises par l'article 17, § 1er, 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, sont réunies.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La suspension de l'exécution de la décision du 7 décembre 2020 du conseil communal de la ville de Bruxelles d'infliger à Fatiha Chentouf la sanction de la démission disciplinaire est ordonnée.

Article 2.

Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, sont réservés.

Ainsi prononcé, le 20 juillet 2021, par la VIIIe chambre siégeant en référé composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Florence Van Hove	Luc Detroux