

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

n° 251.290 du 20 juillet 2021

A. 233.393/VIII-11.660

En cause : **DUMONT** Geoffrey,
ayant élu domicile chez
M^e Wivine SAINT-REMY, avocat,
avenue de Luxembourg 152
5100 Namur,

contre :

la ville de Fleurus,
représentée par son collègue communal,
ayant élu domicile chez
M^{es} Marc UYTENDAELE,
Patricia MINSIER et Eva LIPPENS, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 9 avril 2021, Geoffrey Dumont demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du 23 [lire : 22] février 2021 du Conseil communal de la Ville de Fleurus, envoyée au requérant le 24 février 2021, par laquelle il est décidé de se départir de l'avis de la Chambre des recours s'agissant de la proportionnalité de la sanction et de confirmer la décision du Conseil communal du 8 juin 2020 procédant à la démission disciplinaire du requérant, en tant que personnel nommé à titre définitif, à raison de deux périodes par semaine » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

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

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 17 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 Lucile Cartiaux, *loco* M^e Wivine Saint-Rémy, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Patricia Minsier, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues 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

1. Depuis octobre 2011, le requérant exerce les fonctions de maître spécial d'éducation physique dans l'enseignement fondamental organisé par la ville de Fleurus où il effectuait de nombreux remplacements.

2. Le 1^{er} avril 2016, il est nommé à titre définitif pour deux périodes/semaine. Il enseigne également, en tant que temporaire pour 10 périodes/semaine, pour lesquelles il aurait pu être nommé en avril 2020.

Il est par ailleurs affecté à l'athénée royal de Florennes, où il se trouve actuellement en activité à temps plein comme professeur d'éducation physique.

3. Le requérant explique avoir été souffrant le 6 décembre 2019 et avoir fait une rechute la nuit du 9 au 10 décembre 2019.

4. Le 10 décembre 2019, les enfants fréquentant l'école communale de l'implantation de Wanfercée-Baulet se rendent à la piscine. Il est prévu qu'ils soient encadrés, durant le cours, par deux personnes, le requérant et H. D. Or, seul ce dernier est présent. Le requérant est absent et n'a pas prévenu sa hiérarchie de son absence dès le début de celle-ci. La directrice, A. D., est avertie de l'absence du requérant par un parent d'élève. À la suite de cet appel, elle prend contact avec H. D. qui l'informe que le requérant l'a contacté le matin même vers 8 heures 40 pour

l'avertir qu'il serait absent. A. D. contacte alors G. V. du département Éducation et Jeunesse de la ville de Fleurus pour lui faire part de cet incident.

5. Le 13 décembre 2019, H. D. confirme les faits par courriel.

6. Le directeur général soumet un rapport au collège communal à ce sujet.

7. Le 18 décembre 2019, le collège communal décide de procéder à l'audition du requérant dans le cadre d'un éventuel licenciement en tant que personnel désigné à titre temporaire et de renvoyer, pour le surplus, « au vu de la gravité des faits et du fait que ceux-ci, s'ils devaient être avérés, pourraient être passibles d'une sanction disciplinaire maximale, le dossier au conseil communal afin de procéder à une audition de l'agent en tant que personnel nommé à titre définitif ».

8. Le 8 janvier 2020, le collège communal décide de licencier le requérant en tant que membre du personnel désigné à titre temporaire pour les manquements suivants :

- « Considérant qu'en l'absence de présentation de M. G. Dumont à son audition et d'explications quant [à son] comportement [...], le collège communal estime que les manquements ainsi précisés peuvent être retenus dans le chef de l'agent précité :
- Il n'a aucunement tenu informé la direction de son absence;
 - Il s'est absenté sans autorisation ni justification afin d'assister à un match de football;
 - Il a pu mettre en danger la sécurité des enfants qui n'ont pas pu bénéficier d'une surveillance optimale, à tout le moins semblable à celle dont ils bénéficient actuellement, alors même qu'ils se rendaient à la piscine;
 - Il a reporté l'entière responsabilité de la sécurité des enfants à charge de son collègue, [H. D.];
 - Il a incité indirectement [H. D.] à taire le vrai motif de son absence auprès de sa hiérarchie ».

Le requérant introduit un recours contre cette décision devant la chambre de recours de l'enseignement officiel subventionné.

9. Le 25 septembre 2020, la chambre de recours de l'enseignement officiel subventionné des niveaux préscolaire et primaire, ordinaire et spécial rend son avis.

Elle y constate que :

- « Le requérant doit bien admettre qu'il a effectivement manqué à son obligation de prévenir sa direction du fait qu'il serait effectivement absent le matin du 10 décembre 2019 pour prendre en charge les élèves se rendant à la piscine, laissant ainsi seul son collègue [H. D.] pour en assumer la surveillance au mépris

des normes d'encadrement définies par le pouvoir organisateur lors des cours de natation imposant la présence de deux professeurs d'éducation physique possédant un brevet de sauvetage aquatique.

Interpellé par sa directrice qui avait été alertée de cette situation par un parent d'élève, son collègue [H. D.], ainsi mis dans l'embarras, déclara que, alors qu'il se trouvait dans le car scolaire avec les élèves, il fut contacté le matin du 10 décembre 2020 [lire : 2019], vers 8 heures 40, sur son portable par le requérant l'informant qu'il ne viendrait pas le rejoindre à la piscine car il avait projeté de se rendre à Milan pour assister à un match de football – ce qu'il effectua effectivement ce jour-là alors pourtant que, à en croire un certificat médical étrangement daté du 17 décembre 2019, il aurait été en incapacité de travail du 6 au 10 décembre 2019 inclus.

Les contenus des SMS échangés le 10 décembre 2019 entre le requérant et son collègue [H. D.] et de ses explications envers sa direction témoignent de la déloyauté du requérant pour justifier son absence et de son manque total de conscience professionnelle ».

Elle conclut à la régularité de la procédure de licenciement engagée à l'encontre du requérant ainsi qu'au bien-fondé de cette décision.

Le requérant ne forme pas de recours contre cette décision.

10. Le 8 janvier 2020, le collège communal décide de procéder à l'audition du requérant dans le cadre d'une éventuelle suspension préventive en tant que membre du personnel nommé à titre définitif.

11. Le 15 janvier 2020, il entend le requérant et décide de le suspendre préventivement, dans l'attente que le conseil se positionne quant à une éventuelle sanction.

Par un courrier du 17 janvier 2020, il informe le requérant qu'il a été décidé de le suspendre préventivement, pour ce qui concerne les heures prestées à titre définitif.

12. Le 20 janvier 2020, le conseil communal convoque le requérant pour audition dans le cadre d'une éventuelle démission disciplinaire en tant que personnel nommé à titre définitif.

L'audition du requérant est fixée le 17 février 2020. Elle est reportée à plusieurs reprises, à la suite de diverses circonstances, notamment la demande de report du conseil du requérant et la crise sanitaire liée au Covid-19. Il est finalement auditionné par le conseil communal le 18 mai 2020.

13. Le 8 juin 2020, le conseil communal décide de lui infliger la sanction disciplinaire de la démission d'office. Il considère que

- « l'on peut identifier les manquements de Monsieur Geoffrey Dumont comme suit :
- Il n'a aucunement tenu informé la direction de son absence;
 - Il s'est absenté sans autorisation ni justification afin d'assister à un match de football;
 - Il a mis en danger la sécurité des enfants qui n'ont pas pu bénéficier d'une surveillance optimale alors même qu'ils se rendaient à la piscine;
 - Il a reporté l'entière responsabilité de la sécurité des enfants à charge de son collègue, [H. D.];
 - Il a incité indirectement [H. D.] à taire le vrai motif de son absence auprès de sa hiérarchie ».

Ces manquements sont les mêmes que ceux qui ont motivé la partie adverse à licencier le requérant.

14. Le 16 juin 2020, elle notifie la sanction disciplinaire au requérant.

15. Le 30 juin 2020, le requérant introduit un recours auprès de la chambre de recours de l'enseignement officiel subventionné des niveaux préscolaire et primaire, ordinaire et spécial à l'encontre de la sanction disciplinaire consistant en une démission d'office.

16. Le 1^{er} décembre 2020, la chambre de recours convoque le requérant en vue d'une audience prévue le 20 janvier 2021.

17. Le 20 janvier 2021, la chambre de recours rend un avis motivé dans lequel elle estime que la procédure disciplinaire engagée à son encontre est régulière mais que la sanction disciplinaire n'est pas proportionnée à sa gravité. Elle propose, par conséquent, qu'il soit substitué à cette sanction celle d'une retenue sur traitement ne pouvant excéder 1/5 de son traitement brut d'activité pendant une durée de trois mois.

18. Le 22 février 2021, le conseil communal décide de suivre partiellement l'avis de la chambre de recours. Il se rallie aux motifs relatifs à l'existence de manquements disciplinaires. Il décide, en revanche, de se départir de l'avis de la chambre de recours s'agissant de la proportionnalité de la sanction et de confirmer sa décision du 8 juin 2020 procédant à la démission disciplinaire du requérant, en tant que personnel nommé à titre définitif.

Il s'agit de l'acte attaqué.

Il est notifié au requérant par un courrier recommandé du 24 février 2021.

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

Le requérant indique que l'acte attaqué a pour objet de le démettre d'office disciplinairement de ses fonctions de maître spécial d'éducation physique dans l'enseignement fondamental organisé par la ville de Fleurus et que, de manière générale, sauf circonstances particulières, la jurisprudence considère qu'une sanction disciplinaire de démission d'office est de nature à causer à l'agent un préjudice moral grave et difficilement réparable. Il estime qu'il est certain que la sanction lourde qu'est la démission disciplinaire constitue un préjudice moral certain. Le requérant, habitant de Fleurus, expose qu'il est bien connu au sein des implantations communales de cette ville, qu'il est réputé pour sa rigueur professionnelle et ses compétences pédagogiques et qu'il est irrémédiablement atteint dans son honneur. Il ajoute qu'il voit sa réputation sévèrement et irréversiblement entachée en raison de la décision disciplinaire prise par la partie adverse et que le préjudice moral subi est d'autant plus exacerbé en raison de la disproportion manifeste de la décision et du fait qu'il n'a fait l'objet d'aucun avertissement ou antécédent disciplinaire quelconque. Il soutient que la circonstance qu'il a été suspendu préventivement ne réduit aucunement le préjudice moral subi dès lors que la décision n'était, jusqu'alors, pas définitive et qu'il pensait légitimement, vu l'absence de gravité des faits reprochés, l'absence d'antécédents disciplinaires et la disproportion manifeste, que la suspension prononcée ne serait pas confirmée, la chambre de recours ayant d'ailleurs estimé que la sanction était disproportionnée et qu'il convenait de lui substituer la sanction d'une retenue sur traitement. Il est donc d'avis qu'une annulation de la décision de démission d'office prononcée à son encontre ne pourrait réparer adéquatement le préjudice moral subi eu égard à l'opprobre subi actuellement. Il expose encore que l'exécution immédiate de la décision est susceptible de lui occasionner un préjudice grave en ce qu'il ne pourra plus être

engagé dans aucun établissement où l'enseignement est organisé par la Communauté française. Il rappelle qu'il enseigne actuellement, à titre temporaire, au sein de l'athénée royal de Florennes, où son contrat se termine fin du mois de juin 2021 et que la direction de l'école est très satisfaite de son travail et de ses compétences de sorte qu'elle souhaiterait prolonger leur collaboration. Or, s'agissant d'un emploi dans l'enseignement obligatoire organisé par la Communauté française, il indique qu'il ne remplira plus toutes les conditions de désignation fixées par l'article 18 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements'. Il explique qu'il en résulte que son emploi actuel et sa carrière vont être gravement et irrémédiablement préjudiciés par la décision disciplinaire dont recours puisqu'il ne pourra plus enseigner au sein de l'athénée royal de Florennes ni au sein d'aucun autre établissement soumis au régime de l'arrêté royal du 22 mars 1969. Ce faisant, le requérant indique qu'il subira, dès le mois de septembre prochain, un préjudice financier certain, dès lors qu'il sera empêché de continuer à pourvoir son poste actuel, alors même que la direction souhaite renouveler son contrat et qu'il sera également empêché de postuler au sein d'un grand nombre d'établissements scolaires, réduisant ainsi de manière certaine sa possibilité d'obtenir un emploi rapidement. Il observe aussi que s'il ne retrouve pas un emploi, il ne pourra pas subvenir à ses besoins les plus fondamentaux et faire face à ses obligations financières. Il explique qu'il a effectué un prêt hypothécaire (remboursement mensuel de 574,90 euros) ainsi qu'un prêt social (remboursement mensuel de 154,74 euros) et qu'il doit donc faire face à des charges mensuelles incompressibles de 729,64 euros, auxquelles doivent se rajouter les factures d'eau, d'électricité, d'assurance voiture ainsi que les frais de la vie de tous les jours (dépenses alimentaires et vestimentaires). Il rappelle que le Conseil d'État juge, dans des affaires certes différentes mais dont les enseignements sont transposables au cas d'espèce, que même si l'exécution de la décision attaquée n'a pas encore causé de dommage au requérant, il est recevable à agir en référé en vue de se prémunir des conséquences qu'il redoute de l'application de l'acte attaqué.

Dans sa note d'observations, la partie adverse constate que, sur le plan pécuniaire, le requérant se limite à mettre en avant certaines dépenses sans pour autant les replacer dans le cadre global de sa situation financière, de sorte qu'il n'est pas possible d'évaluer le préjudice effectif qui résulterait de l'exécution de l'acte attaqué. Elle indique que le requérant enseigne actuellement, à titre temporaire, au sein de l'athénée royal de Florennes, qu'il peut donc subvenir à ses besoins, d'autant

plus que l'acte attaqué ne concerne que 2 périodes sur 24 (constituant un temps plein) et que l'acte n'empêche pas le requérant de continuer à enseigner et percevoir une rémunération en contrepartie. Elle observe donc que le requérant conserve la quasi-totalité de sa rémunération, que les deux périodes par semaine ne représentent qu'une petite partie de sa rémunération (environ 220 € par mois). Elle souligne que le requérant ne démontre pas que cette perte de revenu l'exposerait à des difficultés financières voire risquerait de le plonger dans la précarité qui justifierait la suspension de l'acte attaqué afin d'éviter son déclassement social. S'agissant d'un simple préjudice financier, dont la gravité n'est même pas alléguée et, *a fortiori*, pas démontrée, elle rappelle qu'« il est par nature réparable, de telle sorte qu'il ne peut, conformément à une jurisprudence constante, être invoqué pour justifier l'urgence qu'il y aurait à suspendre l'acte attaqué » (C.E., n° 247.136 du 24 février 2020). Après avoir rappelé le prescrit de l'article 18 de l'arrêté royal du 22 mars 1969, la partie adverse précise que cette disposition est propre à l'enseignement organisé par la Communauté française et qu'elle n'exclut pas que le requérant exerce ses fonctions dans d'autres réseaux. Elle souligne que le Conseil d'État a déjà jugé que « contrairement à ce que soutient le requérant, l'attente de l'arrêt à intervenir dans le cadre de la procédure en annulation ne porte pas irrémédiablement atteinte à ses droits de poursuivre une carrière normale dans l'enseignement dès lors que l'acte attaqué ne l'empêche pas de postuler auprès d'autres pouvoirs organisateurs, et qu'un arrêt d'annulation opérant *ex tunc* aurait pour effet automatique de permettre une reconstitution et une poursuite de sa carrière » (C.E., n° 231.143 du 7 mai 2015). Selon elle, le même raisonnement peut être soutenu en l'espèce. Quoi qu'il en soit, elle explique que, même en cas de suspension de l'acte attaqué, le requérant ne pourrait plus être désigné dans l'enseignement organisé par la Communauté française en raison du licenciement dont il a fait l'objet le 8 janvier 2020 et que la suspension de l'acte attaqué serait donc impuissante à prévenir le risque craint. Elle expose encore que toute sanction disciplinaire constitue l'aboutissement d'une procédure ayant mis en évidence un manquement professionnel reproché à l'agent sanctionné, « de sorte que l'opprobre qui s'y attache ne peut, à elle seule, suffire à établir une urgence justifiant le recours au référé administratif, laquelle n'est pas davantage automatiquement avérée par la gravité de la sanction » (C.E., n° 249.800 du 9 février 2021). Elle indique qu'une sanction disciplinaire engendre par définition un préjudice moral et, en particulier, une démission d'office qui est nécessairement fondée sur un ou plusieurs faits considérés comme graves et est, partant, de nature à entacher la réputation et l'image du requérant et qu'il faut démontrer en quoi celui-ci risque d'être irréversible si une suspension de l'exécution de l'acte n'était pas ordonnée. Or, elle constate que le requérant s'abstient de fournir la moindre explication concernant le préjudice moral qu'il prétend subir, que ce préjudice résulte par ailleurs essentiellement de son comportement et que le préjudice moral

est d'autant moins établi que le requérant ne démontre pas qu'une publicité particulière aurait entouré l'adoption de la sanction qui lui a été infligée. Elle ajoute qu'il ressort de l'exposé des faits que le requérant n'a plus le moindre contact avec l'enseignement de la ville de Fleurus depuis plus d'un an puisqu'il a fait l'objet d'un licenciement et d'une suspension préventive jusqu'à la prise de décision de démission d'office, décisions auxquelles il ne s'est pas opposé. Elle estime que l'on peut donc également s'attendre à ce que le personnel de l'enseignement de Fleurus soit bien au courant des faits à l'origine de l'acte attaqué, et même de la sanction étant donné qu'il a déjà été licencié pour les mêmes faits dans le cadre de sa désignation à titre temporaire. Par ailleurs, elle souligne que les témoignages de soutien qu'il produit montrent que, malgré les faits litigieux, il a gardé l'estime d'un certain nombre de personnes et que l'atteinte portée à sa réputation n'est pas d'une gravité telle qu'elle ne pourrait être adéquatement réparée par un arrêt d'annulation.

V.2. *Appréciation*

L'urgence au sens de l'article 17, § 1^{er}, 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.

Le requérant expose tout d'abord que l'acte entrepris est de nature à lui causer un préjudice moral grave et difficilement réparable consistant en une atteinte à son honneur et à sa réputation.

En principe, un préjudice moral est adéquatement réparé par un arrêt d'annulation qui opère avec effet rétroactif. En effet, toute sanction disciplinaire constitue l'aboutissement d'une procédure ayant mis en évidence un manquement professionnel reproché à l'agent sanctionné, de sorte que l'opprobre qui s'y attache ne peut, à elle seule, suffire à établir une urgence justifiant le recours au référé administratif, laquelle n'est pas davantage automatiquement avérée par la gravité de la sanction. En outre, le requérant s'abstient de fournir la moindre explication concrète concernant le préjudice moral qu'il prétend subir et il n'invoque aucune circonstance particulière qui permettrait raisonnablement de penser qu'une annulation de l'acte attaqué ne pourrait pas réparer de manière adéquate le préjudice moral ainsi allégué. Au surplus, le requérant n'a pas contesté la décision du 17 janvier 2020 qui l'a suspendu dans l'intérêt du service en tant que membre du personnel nommé à titre définitif (deux périodes) ni la décision de licenciement en qualité de membre du personnel désigné à titre temporaire du 8 janvier 2020 (dix périodes). Il s'abstient de fournir le moindre élément tendant à établir que l'acte attaqué, qui porte sur la démission de ses fonctions d'enseignant nommé à titre définitif pour deux périodes, porterait davantage atteinte à sa réputation et à son honneur que son licenciement en qualité de temporaire pour dix périodes. Par ailleurs, l'argument du requérant, selon lequel son préjudice moral subi est d'autant plus exacerbé en raison de la disproportion manifeste de la décision et du fait qu'il n'a fait l'objet d'aucun avertissement ou antécédent disciplinaire quelconque, ne peut être retenu. En effet, l'existence d'une irrégularité n'établit pas en soi l'urgence à statuer dès lors que l'allégation d'un moyen sérieux et la démonstration de l'urgence constituent, au vœu de la loi, deux conditions distinctes et cumulatives du référé. La circonstance qu'il existerait une ou plusieurs prétendues illégalités affectant l'acte attaqué ne justifie donc pas, par elle-même, l'existence de la nécessité de voir suspendre, sous le bénéfice de l'urgence, l'exécution de l'acte attaqué.

Le requérant expose ensuite, en se fondant sur l'article 18 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements', qu'il ne pourra plus être engagé, en raison de l'acte attaqué, dans aucun établissement d'enseignement organisé par la Communauté française et, plus précisément, qu'il ne pourra pas être renouvelé, pour

l'année scolaire 2021-2022, en qualité d'enseignant temporaire à l'athénée royal de Florennes.

L'article 18 en question dispose :

- « Nul ne peut être désigné à titre temporaire s'il ne remplit pas les conditions suivantes :
1. [...]
 2. être de conduite irréprochable;
 3. jouir des droits civils et politiques;
 4. avoir satisfait aux lois sur la milice;
 5. être porteur dans l'enseignement de plein exercice et en alternance et dans l'enseignement secondaire de promotion sociale d'un titre requis fixé par le Gouvernement en vertu de l'article 7 du décret du 11 avril 2014 en rapport avec la fonction à conférer;
 - 5bis. Être porteur dans l'enseignement supérieur de promotion sociale d'un titre requis fixé par le Gouvernement en rapport avec la fonction à conférer;
 6. [...];
 7. satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
 8. avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.
 9. ne pas faire l'objet dans l'enseignement supérieur de promotion sociale d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur ou par tout autre pouvoir organisateur d'un autre réseau.
 10. ne pas faire l'objet dans l'enseignement de plein exercice, dans l'enseignement en alternance et dans l'enseignement secondaire de promotion sociale d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire, d'une mise en non-activité disciplinaire, d'une démission disciplinaire ou d'une révocation infligée par le pouvoir organisateur ou par tout autre pouvoir organisateur d'un autre réseau.
 11. Dans l'enseignement de plein exercice, dans l'enseignement en alternance et dans l'enseignement secondaire de promotion sociale ne pas faire l'objet, au sein de l'enseignement organisé par la Communauté française, d'un licenciement moyennant préavis ou pour faute grave ».

L'acte attaqué qui démet le requérant d'office de ses fonctions en qualité d'enseignant nommé à titre définitif pour deux périodes au sein de l'enseignement fondamental organisé par la ville de Fleurus l'empêche effectivement, en vertu de l'article 18, 10°, précité, d'être désigné à titre temporaire dans l'enseignement organisé par la Communauté française. Il ne pourra donc pas, à nouveau, être désigné à l'athénée royal de Florennes pour l'année scolaire 2021-2022 alors qu'il découle de la lettre de recommandation du 5 février 2021 de la directrice de cet établissement qu'il y donne entière satisfaction.

Dans sa note d'observations, la partie adverse invoque, à cet égard que « même en cas de suspension de l'acte attaqué, le requérant ne pourrait plus être désigné dans l'enseignement organisé par la Communauté française en raison du licenciement dont il a fait l'objet le 8 janvier 2020 ». Comme elle le reconnaît à

l'audience, cette affirmation est cependant en contradiction avec le texte de l'article 18, 11°, précité, en vertu duquel est exclu d'une désignation temporaire l'agent qui a fait l'objet d'un licenciement dans l'enseignement organisé par la Communauté française, mais non dans l'enseignement subventionné. Si donc son licenciement par la partie adverse ne l'empêchait pas d'être redésigné en qualité de temporaire à l'athénée royal de Florennes, telle est bien la conséquence de l'acte attaqué. Celui-ci a donc pour effet la perte de la rémunération de la charge complète prestée à Florennes, charge qu'il pourrait très probablement conserver pour l'année scolaire 2021-2022 si l'acte attaqué ne sortait pas ses effets.

Il est de jurisprudence bien établie qu'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.

L'urgence à statuer est donc suffisamment établie.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèses des parties

Le requérant prend un premier moyen de la violation du principe de proportionnalité, du principe général de bonne administration, du principe d'impartialité et du devoir de minutie, de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe de motivation interne, de l'article 65, § 4, alinéa 2, du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné', des droits de la défense, du principe de présomption d'innocence, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'inexactitude des motifs et de l'excès de pouvoir.

Dans une première branche, il soutient que l'acte attaqué ne répond pas à ses arguments et n'établit pas, à suffisance, les raisons pour lesquelles il doit être

considéré que les faits induisent un manquement disciplinaire. Il souligne que, dans sa note de défense, il faisait notamment valoir :

- le fait qu'il n'a aucun antécédent disciplinaire;
- que le seul véritable grief établi est l'omission de prévenir sa hiérarchie, qu'il n'est toutefois pas attesté que ceci constitue un manquement disciplinaire et qu'il a d'ailleurs tenté de joindre sa directrice dans le courant de la matinée du jour où les faits litigieux se sont produits;
- qu'il dispose d'un certificat médical couvrant son absence injustifiée;
- que les motifs de son absence ne peuvent être retenus;
- que la sécurité des enfants n'a aucunement été mise en péril;
- qu'il n'a pas incité son collègue à taire les motifs de son absence.

Selon lui, à la lecture de l'acte attaqué, il n'est pas permis de comprendre les raisons pour lesquelles la partie adverse, malgré ses arguments, a estimé que les faits litigieux constituent un manquement disciplinaire. Il estime donc qu'en ne tenant pas compte de tous les faits et arguments portés à sa connaissance, la partie adverse n'instruit pas le dossier à charge et à décharge et commet une erreur dans les motifs de l'acte attaqué dès lors qu'elle ne démontre pas à suffisance en quoi les faits allégués seraient constitutifs d'une transgression disciplinaire.

Dans une seconde branche, il observe que, dans son avis du 20 janvier 2021, la chambre des recours estime que :

« la sanction disciplinaire proposée est excessive en ne tenant pas compte du fait que, jusqu'alors, le requérant ne s'était pas signalé défavorablement au sein de l'enseignement communal en faisant preuve de dévouement ainsi qu'en atteste sa présence le vendredi 6 décembre 2019 alors pourtant qu'il était couvert cette journée par un certificat médical. Est dès lors proposé d'y substituer la sanction disciplinaire proposée au dispositif du présent avis qui paraît mieux proportionnée au manquement du requérant ».

Il indique que, de manière surprenante, la partie adverse se départit de l'avis de la chambre de recours s'agissant de la proportionnalité et qu'elle tente de motiver sa décision de s'en départir au regard de quatre points. Premièrement, il constate que la partie adverse semble faire grand cas du fait que la chambre de recours ait remis un avis favorable sur la proposition de licenciement mais considère que la sanction de démission d'office est disproportionnée. Or, il estime que la partie adverse n'est pas sans savoir que la procédure de licenciement et celle de la démission d'office sont distinctes, de sorte que les sanctions prononcées s'apprécient différemment et expose que, pour s'en convaincre, il suffit d'avoir égard au régime disciplinaire organisé par le décret du 6 juin 1994 et plus particulièrement au fait qu'une hiérarchie des peines disciplinaires est prévue au sein de l'article 64 du décret, qu'il existe donc plusieurs peines susceptibles de s'appliquer aux membres du personnel nommés à titre définitif, au contraire de la

procédure prévue à l'article 25, § 2, s'appliquant aux membres du personnel nommés à titre temporaire, qui prévoit une seule et unique mesure, à savoir le licenciement pour faute grave laquelle est caractérisée comme « tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et son pouvoir organisateur ». Il soutient donc que la circonstance qu'une procédure de licenciement a abouti ne saurait donc justifier la décision de le démettre disciplinairement. Pour le surplus, il n'aperçoit pas en quoi la chambre de recours n'aurait pas le droit d'émettre un avis différent de celui émis dans le cadre du licenciement. Deuxièmement, il ajoute qu'il apparaît que le principal argument de la partie adverse repose sur le fait que la relation de confiance entre le pouvoir organisateur et lui serait brisée. Il estime que, d'une part, cette motivation est pour le moins succincte et stéréotypée, la partie adverse n'expliquant pas précisément en quoi il serait impossible au pouvoir organisateur de continuer à lui faire confiance, au regard du fait qu'il n'a, jusqu'alors, eu aucun antécédent et qu'il est dévoué à son travail et, d'autre part, que le manquement disciplinaire s'apprécie différemment de la faute prononcée dans le cadre d'un licenciement. Troisièmement, il soutient que ce n'est que pour les besoins de la cause que la partie adverse indique, dans l'acte attaqué, qu'elle aurait tenu compte de l'absence d'antécédents et de son dévouement puisque, dans les faits, ces éléments n'ont nullement été pris en compte par la partie adverse qui se borne à indiquer qu'elle ne peut plus lui accorder sa confiance. Quatrièmement, à la lecture de l'acte attaqué, il ne comprend pas pourquoi une retenue sur salaire, sanction proposée par la chambre de recours, ne constitue pas une mesure proportionnée au regard des manquements disciplinaires. En tout état de cause, il est d'avis que la sanction de démission disciplinaire est manifestement disproportionnée, notamment au regard de la circonstance qu'un seul fait est avéré, celui d'avoir omis de prévenir sa hiérarchie à temps de son absence et que ce seul grief, lequel est sans gravité aucune, ne saurait conduire à prononcer une sanction de démission disciplinaire. Il se réfère à l'appui de son argumentation à l'arrêt n° 200.271 du 29 janvier 2020.

Dans sa note d'observations, la partie adverse expose qu'en ce qui concerne la prétendue violation de l'article 65, § 4, alinéa 2, du décret du 6 juin 1994, des droits de la défense, du principe de présomption d'innocence, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'inexactitude des motifs et de l'excès de pouvoir, le requérant ne fournit aucune explication, dans la requête, de la manière dont les dispositions visées au moyen auraient été violées par l'acte attaqué. Elle indique donc que le premier moyen, en ce qu'il est pris de la violation de l'article 65, § 4, alinéa 2 du décret du 6 juin 1994, des droits de la défense, du principe de

présomption d'innocence, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'inexactitude des motifs et de l'excès de pouvoir doit être déclaré irrecevable.

S'agissant de la première branche, elle estime que sa décision répond à suffisance aux arguments soulevés par le requérant et permet de comprendre les raisons pour lesquelles elle a décidé de confirmer sa décision du 8 juin 2020 procédant à la démission disciplinaire. Elle constate que les différents points soulevés par le requérant concernant la procédure ont été analysés et ont fait l'objet d'une justification dans l'acte attaqué. Elle indique que :

- concernant l'absence d'antécédent disciplinaire, elle a considéré que « si le pouvoir organisateur prend en considération l'absence d'antécédents disciplinaires, le dévouement et l'absence de signalement défavorable [du requérant], il n'en demeure pas moins que ces éléments sont insuffisants à faire renaître la confiance qu'[il] a brisée en agissant de la sorte »;
- concernant l'omission du requérant de prévenir sa hiérarchie, elle se rallie à l'avis de la chambre de recours, intégralement repris dans l'acte attaqué et qui considère que : « le requérant doit bien admettre qu'il a effectivement manqué à son obligation de prévenir sa direction du fait qu'il serait effectivement absent le matin du 10 décembre 2019 pour prendre en charge les élèves se rendant à la piscine laissant ainsi seul son collègue [H. D.] pour en assumer la surveillance au mépris des normes d'encadrement définies par le pouvoir organisateur lors des cours de natation imposant la présence de deux professeurs d'éducation physique possédant un brevet de sauvetage aquatique. [...] Les contenus des SMS échangés le 10 décembre 2019 entre le requérant et son collègue [H. D.] et de ses explications envers sa direction témoignent de la déloyauté dont fit preuve le requérant pour tenter de justifier de son absence manifestement préméditée – son déplacement à Milan pour assister à un match de football ne s'improvisant pas – et de son manque total de conscience professionnelle ». Elle ajoute que l'information et la justification de son absence sont intervenues de manière tardive et que l'article 27, § 2, du règlement de travail prévoit qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou d'infirmité, « le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure dûment justifié, avertir ou faire avertir la direction ou le délégué désigné à cet effet le jour même (de préférence avant le début de ses prestations) par la voie la plus rapide (le téléphone par exemple); il précisera ou fera préciser la durée probable de l'absence. Il prendra toutes les mesures nécessaires, sauf en cas de force majeure, pour être en ordre au point de vue administratif, conformément à la circulaire n° 3012 du 8 février 2010 intitulée “contrôle des absences pour maladie des membres du personnels de l'Enseignement en Communauté française – Instructions et informations complètes” ou tout autre document qui viendrait l'actualiser ou la remplacer ».

Elle constate aussi que la circulaire n° 3012 relative au contrôle des absences pour maladie des membres des personnels de l'enseignement en Communauté française précise, en son chapitre 2, point 2.1.1 concernant les absences pour maladie d'un seul et unique jour que « pour une absence d'un seul et unique jour, le MDP ne doit pas se faire couvrir par un certificat médical mais il doit se soumettre aux procédures décrites ci-dessous », qu'au point 2.1.2.1 relatif aux membres du personnel de l'enseignement, il est spécifié « sauf cas de force majeure dûment justifié, le membre du personnel empêché de se rendre à son travail par suite de maladie et qui prévoit que son incapacité de travail n'excèdera pas une journée doit prévenir son chef d'établissement ou son directeur de centre ou son supérieur hiérarchique par la voie la plus rapide (article 3 du décret du 22 décembre 1994). Cela signifie que le MDP doit informer son établissement dès l'ouverture de celui-ci, nonobstant l'horaire auquel il est astreint ce jour-là. Le MDP doit rester à son domicile ou à sa résidence, à la disposition du médecin délégué en cas de contrôle ».

- concernant le certificat médical du requérant, et les motifs de son absence, la partie adverse expose que : « L'absence [du requérant] était manifestement justifiée par sa volonté d'aller voir un match de football. Elle était injustifiée et non couverte le 10 décembre 2019, même s'il a par la suite fait couvrir son absence par un certificat alors qu'il n'avait jamais fait état d'un problème médical avant le 17 décembre 2019. Encore plus surabondamment, le pouvoir organisateur entend rappeler qu'en cas d'absence pour maladie, les séjours à l'étranger sont soumis à l'autorité préalable de l'organisme de contrôle et qu'en cas d'absence d'un seul jour, le membre du personnel doit rester à son domicile à la disposition du médecin contrôleur (articles 6 et 7 du décret du 22 décembre 1994 précité). Son absence, résultant de son séjour à l'étranger, n'était donc pas justifiée ». Elle souligne que ledit certificat médical, couvrant son absence du 6 au 10 décembre 2019, date du 17 décembre 2019, que cet élément permet de douter de la justification médicale de cette absence, qu'on comprend en effet mal qu'un médecin puisse, 11 jours après le début de la maladie, attester de son existence et de l'incapacité qui en découle. Surabondamment, si cela s'avère encore nécessaire, la partie adverse rappelle également que dans l'acte attaqué il est indiqué que : « Les échanges de SMS entre [le requérant] et [H. D.] démontrent qu'il invente un mensonge pour justifier son absence auprès de [A. D.]. Ce mensonge implique [H. D.] et l'incite indirectement à taire les motifs de [son] absence [...] : "j'essaie de l'appeler pour lui dire que ma voiture a pas démarré de Thuin et que je t'ai prévenu que j'allais arriver en retard et que j'ai pas trouvé de solution pour arriver". Or, il ne nie pas être à l'étranger et demande d'ailleurs comment l'autorité l'a appris ». Elle explique que, pour une absence d'un seul et unique jour, le requérant ne devait pas se faire couvrir par un

certificat médical, qu'il s'agit de viser la situation où l'agent est empêché par suite de maladie, et doit rester à son domicile à la disposition du médecin du travail, que les éléments du dossier démontrent que ce certificat médical a été établi afin de tenter de couvrir une absence injustifiée et que le requérant a avancé diverses excuses pour justifier son absence (panne de réveil, voiture en panne, maladie), qui n'avait d'autre but que de lui permettre d'assister à un match de foot à l'étranger.

- concernant le fait que la sécurité des enfants n'a aucunement été mise en péril, la partie adverse explique qu'il ressort de l'acte attaqué qu'« il ne revient pas [au requérant] de décider du taux d'encadrement qui doit être prévu pour un cours de natation et de remettre en cause celui décidé par le pouvoir organisateur. Ne pas respecter cet encadrement optimal aux yeux du pouvoir organisateur implique de soumettre les enfants à un danger, même si aucun incident n'a fort heureusement été à déplorer le 10 décembre 2019 ». En tout état de cause, elle estime que la question n'est pas de savoir si, concrètement, les enfants ont été exposés à un péril mais de constater qu'ils auraient pu l'être dès lors qu'ils n'ont pas pu bénéficier d'une surveillance optimale et que, comme le rappelle la chambre de recours dans son avis, il n'appartient au requérant de décider du taux d'encadrement nécessaire pour un cours de natation, cette compétence revenant au pouvoir organisateur et à la direction. La partie adverse rappelle encore que la procédure disciplinaire a été entamée sur la base d'une délibération du collège du 20 janvier 2020, et que le requérant a eu accès à l'ensemble du dossier. Sur la base des éléments de ce dossier, elle indique que l'autorité a valablement et objectivement pu estimer que l'intéressé s'était rendu coupable des manquements disciplinaires qui lui étaient reprochés.

Quant à la seconde branche, la partie adverse indique que le choix de la sanction relève tout d'abord de l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'autorité et qu'il n'appartient pas au juge de l'excès de pouvoir, dont le contrôle doit rester marginal, de substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire quant à la gravité des faits et au choix de la sanction infligée. Elle observe qu'elle n'était, en l'espèce, pas contrainte de suivre l'avis rendu par la chambre de recours et qu'elle a valablement motivé sa décision dès lors qu'elle énonce clairement les faits reprochés à l'agent poursuivi et leur qualification, qu'elle indique de manière circonstanciée les raisons pour lesquelles ces griefs ont été considérés comme établis et constitutifs de manquement disciplinaire ainsi que les raisons du choix de la sanction adoptée et que la matérialité des faits qui ont été retenus comme établis n'est pas sérieusement contestable au vu du dossier administratif. Selon elle, les griefs disciplinaires exposés justifient la rupture du lien de confiance entre le requérant et elle et le dossier démontre la déloyauté et l'absence de respect du requérant envers la

direction et son manque total de conscience professionnelle. Elle estime qu'une telle attitude démontre l'indiscipline et le mépris de la hiérarchie du requérant, c'est-à-dire un manquement au devoir le plus élémentaire de tout agent d'une autorité publique. Bien que la procédure de licenciement et celle de la démission d'office soient distinctes, elle soutient que cela n'implique pas que l'autorité doive se départir de ce raisonnement. Même si le requérant se trouve effectivement dans un statut hybride, il serait contradictoire, selon elle, et cela relèverait même de la fiction, de considérer que le lien est rompu pour la désignation à titre temporaire mais conservé pour la nomination, ou inversement.

VI.2. Appréciation

VI.2.1 Première branche

Le requérant reproche à la partie adverse de ne pas avoir répondu aux arguments développés dans sa note de défense. Cette note ayant été déposée dans le cadre de la procédure devant la chambre de recours, il appartenait à cette dernière d'en tenir compte dans le cadre de son avis et non à la partie adverse. Le requérant ne prétend pas que la chambre de recours n'aurait pas pris cette note en considération.

L'avis de la chambre de recours énonce d'ailleurs, en ce qui concerne les manquements disciplinaires, ce qui suit :

- « Le requérant doit bien admettre qu'il a effectivement manqué à son obligation de prévenir sa direction du fait qu'il serait effectivement absent le matin du 10 décembre 2019 pour prendre en charge les élèves se rendant à la piscine laissant ainsi seul son collègue [H. D.] pour en assumer la surveillance au mépris des normes d'encadrement définies par le pouvoir organisateur lors des cours de natation imposant la présence de deux professeurs d'éducation physique possédant un brevet de sauvetage aquatique.

Interpellé par sa directrice qui avait été alertée de cette situation par un parent d'élève, son collègue [H. D.], ainsi mis dans l'embarras, déclara que, alors qu'il se trouvait dans le car scolaire avec les élèves, il fut contacté le matin du 10 décembre 2020 [lire : 2019], vers 8 heures 40, sur son portable par le requérant l'informant qu'il ne viendrait pas le rejoindre à la piscine car il avait projeté de se rendre à Milan pour assister à un match de football – ce qu'il effectua effectivement ce jour-là alors pourtant que, à en croire un certificat médical étrangement daté du 17 décembre 2017, il aurait été en incapacité de travail du 6 au 10 décembre inclus.

Les contenus des SMS échangés le 10 décembre 2019 entre le requérant et son collègue [H. D.] et de ses explications envers sa direction témoignent de la déloyauté dont fit preuve le requérant pour tenter de justifier de son absence manifestement préméditée – son déplacement à Milan pour assister à un match de football ne s'improvisant pas – et de son manque total de conscience professionnelle.

À l'unanimité de ses membres, la chambre de recours est d'avis qu'il y a eu manquement disciplinaire dans le chef du requérant justifiant une sanction ».

Sur ce point, l'acte attaqué indique que :

« Considérant que le Conseil communal entend suivre l'avis de la chambre de recours et se rallier à ses motifs s'agissant de l'existence de manquements disciplinaires ».

La partie adverse a donc fait siennes les considérations de la chambre de recours relatives aux manquements disciplinaires. Ne s'écartant pas de l'avis sur ce point, elle ne devait pas motiver plus spécialement sa décision à cet égard.

À titre surabondant, elle a néanmoins précisé que :

- « Considérant qu'il convient d'ajouter, surabondamment, que :
- Il n'a jamais été reproché à Monsieur Dumont, sur le plan disciplinaire, d'être coutumier des faits qui lui sont reprochés;
 - Le simple fait d'avoir mené des actes d'instruction préalables ne démontre pas la prétendue partialité de [A. D.]. Cette dernière a fait preuve de l'objectivité et de l'impartialité requises en relayant à l'autorité disciplinaire les faits constatés sur la base d'éléments objectifs;
 - Contrairement à ce qu'il affirme, le règlement de travail a été porté à la connaissance de Monsieur Dumont, qui savait qu'il devait aviser l'autorité de son absence. Cette obligation découle, en tout état de cause, de la circulaire 3012 de la Communauté française relative au contrôle des absences pour maladie des membres des personnels de l'Enseignement en Communauté française, qui explique dans le détail le prescrit du décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement;
 - Monsieur Dumont fait preuve de mauvaise foi lorsqu'il affirme que lorsqu'il a constaté que son retard se transformait en absence, il a spontanément tenté de prévenir la direction. Il ressort en effet des pièces déposées que l'absence de Monsieur Dumont était préméditée. Il ressort de l'échange de messages avec [A. D.] qu'il reconnaît qu'il aurait dû prendre un jour d'absence, qu'il était censé partir plus tard mais qu'il a eu un "contretemps". Il ressort de son échange avec [H. D.] qu'il ne nie pas se trouver à l'étranger à 12h12 lorsque son collègue lui dit que la direction sait qu'il se trouve à l'étranger. Or, il était censé travailler jusqu'à 12h05.
 - L'absence de Monsieur Dumont était manifestement justifiée par sa volonté d'aller voir un match de football. Elle était injustifiée et non couverte le 10 décembre 2019, même s'il a par la suite fait couvrir son absence par un certificat alors qu'il n'avait jamais fait état d'un problème médical avant le 17 décembre 2019. Encore plus surabondamment, le pouvoir organisateur entend rappeler qu'en cas d'absence pour maladie, les séjours à l'étranger sont soumis à l'autorité préalable de l'organisme de contrôle et qu'en cas d'absence d'un seul jour, le membre du personnel doit rester à son domicile à la disposition du médecin contrôleur (articles 6 et 7 du décret du 22 décembre 1994 précité). Son absence, résultant de son séjour à l'étranger, n'était donc pas justifiée;

- Il ne revient pas à Monsieur Dumont de décider du taux d'encadrement qui doit être prévu pour un cours de natation et de remettre en cause celui décidé par le pouvoir organisateur. Ne pas respecter cet encadrement optimal aux yeux du pouvoir organisateur implique de soumettre les enfants à un danger, même si aucun incident n'a fort heureusement été à déplorer le 10 décembre 2019 ;
- Les échanges de SMS entre Monsieur Dumont et [H. D.] démontrent que Monsieur Dumont invente un mensonge pour justifier son absence auprès de [A. D.]. Ce mensonge implique [H. D.] et l'incite indirectement à taire les motifs de l'absence de Monsieur Dumont: "j'essaie de l'appeler pour lui dire que ma voiture a pas démarré de Thuin et que je t'ai prévenu que j'allais arriver en retard et que j'ai pas trouvé de solution pour arriver". Or, il ne nie pas être à l'étranger et demande d'ailleurs comment l'autorité l'a appris ».

Force est de constater que ces considérations rencontrent les arguments développés par le requérant, notamment, dans la partie « non-fondement de la procédure disciplinaire » de sa note de synthèse déposée devant la chambre de recours.

La première branche n'est donc pas sérieuse.

VI.2.2. Seconde branche

Concernant la sanction à infliger, l'avis de la chambre de recours mentionne :

- « Par un vote majoritaire de ses membres, en ce compris celle de son président les départageant, la chambre de recours estime cependant que la sanction de démission disciplinaire proposée est excessive en ne tenant pas compte du fait que, jusqu'alors, le requérant ne s'était pas signalé défavorablement au sein de l'enseignement communal en faisant preuve de dévouement ainsi qu'en atteste sa présence le vendredi 6 décembre 2019 alors pourtant qu'il était couvert cette journée par un certificat médical. Est dès lors proposé d'y substituer la sanction disciplinaire proposée au dispositif du présent avis qui paraît mieux proportionnée au manquement du requérant ».

L'acte attaqué indique, quant à lui, ce qui suit :

- « Considérant que le Conseil communal entend, par contre, se départir de l'avis de la Chambre de recours s'agissant de la proportionnalité de la sanction;

Considérant, tout d'abord, que le pouvoir organisateur ne comprend pas comment la Chambre de recours a pu considérer la sanction de la démission disciplinaire disproportionnée alors même qu'elle avait rendu, en date du 25 septembre 2020, un avis favorable sur le licenciement de Monsieur Dumont des fonctions dans lesquelles il était désigné à titre temporaire, pour les mêmes faits;

Considérant que, dans cet avis, la Chambre de recours précisait que :

- “ Le requérant doit bien admettre qu'il a effectivement manqué à son obligation de prévenir sa direction du fait qu'il serait effectivement absent le matin du 10 décembre 2019 pour prendre en charge les élèves se rendant à la piscine,

laissant ainsi seul son collègue [H. D.] pour en assumer la surveillance au mépris de normes d'encadrement définies par le pouvoir organisateur lors des cours de natation imposant la présence de deux professeurs d'éducation physique possédant un brevet de sauvetage aquatique.

Interpellé par sa directrice qui avait été alertée de cette situation par un parent d'élève, son collègue [H. D.], ainsi mis dans l'embarras, déclara que, alors qu'il se trouvait dans le car scolaire avec les élèves, il fut contacté le matin du 10 décembre 2020 [lire : 2019], vers 8 heures 40, sur son portable par le requérant l'informant qu'il ne viendrait pas le rejoindre à la piscine car il avait projeté de se rendre à Milan pour assister à un match de football- ce qu'il effectua effectivement ce jour-là alors pourtant que, à en croire un certificat médical étrangement daté décembre du 17 décembre 2017, il aurait été en incapacité de travail du 6 au 10 décembre 2019 inclus.

Les contenus des SMS échangés le 10 décembre 2019 entre le requérant et son collègue [H. D.] et de ses explications envers sa direction témoignent de la déloyauté du requérant pour [tenter de] justifier [de] son absence et de son manque total de conscience professionnelle.

[...]

Pour ces motifs,

La Chambre de recours,

À l'unanimité de ses membres

Reçoit le recours du requérant et constate la régularité de la procédure de licenciement engagée à son encontre;

Émet un avis que le licenciement du requérant moyennant préavis de quinze jours se justifie”.

Considérant, ensuite, que si le pouvoir organisateur prend en considération l'absence d'antécédents disciplinaires, le dévouement et l'absence de signalement défavorable de Monsieur Dumont, il n'en demeure pas moins que ces éléments sont insuffisants à faire renaître la confiance que Monsieur Dumont a brisée en agissant de la sorte;

Considérant que le pouvoir organisateur n'aperçoit en effet pas comment il pourrait continuer à accorder sa confiance à un membre du personnel qui a fait preuve d'une telle déloyauté pour justifier son absence et qui fait preuve d'un manque de conscience professionnelle tel qu'il n'hésite pas à s'absenter de ses fonctions sans prévenir pour aller voir un match de football, à laisser les élèves participer à un cours de natation sous-encadré et à impliquer indirectement un collègue dans ses explications déloyales;

Considérant que ceci est d'autant plus vrai que Monsieur Dumont ne semble pas prendre conscience de l'inadmissibilité de son comportement et ne pas faire preuve de volonté d'amendement;

Considérant, enfin, que la sanction suggérée par la Chambre de recours n'est à l'estime du pouvoir organisateur pas proportionnée à la gravité des faits et aux circonstances de l'espèce et ne reflète pas le fait que le pouvoir organisateur estime ne plus avoir suffisamment confiance en Monsieur Dumont pour le laisser continuer à exercer des fonctions et entretenir avec lui une relation de travail normale, fondée sur le respect, la loyauté et, avant tout autre chose, la confiance;

Considérant que, pour le surplus, même s'il s'agit de procédures distinctes, le pouvoir organisateur considère qu'il serait incohérent d'estimer, au regard des mêmes faits, qu'il est justifié de licencier Monsieur Dumont des fonctions dans lesquelles il est désigné à titre temporaire (10 périodes par semaine) mais qu'il n'est pas justifié de le démettre disciplinairement des fonctions dans lesquelles il est désigné à titre définitif (2 périodes par semaine);

Considérant que, dans ces circonstances, la sanction de la démission disciplinaire qui cristallise la rupture de la confiance du pouvoir organisateur, constitue la sanction la plus proportionnée aux faits reprochés à Monsieur Dumont ».

Tout d'abord, il convient de rappeler que la procédure de licenciement sur la base de l'article 25 du décret du 6 juin 1994 est différente de la procédure disciplinaire exercée sur la base de l'article 64 du même décret.

L'article 25 permet uniquement à l'autorité de licencier un enseignant désigné en qualité de temporaire soit avec préavis soit pour faute grave. L'article 64 offre, quant à lui, une plus grande latitude à l'autorité, celle-ci pouvant adapter le niveau de la sanction à la gravité du manquement. Cette différence se justifie évidemment par le caractère respectivement temporaire et définitif des fonctions.

La circonstance que la chambre de recours a estimé que le requérant devait, pour les mêmes griefs, être licencié de ses fonctions exercées en qualité de temporaire ne permet donc pas de considérer qu'elle a fait preuve d'incohérence en estimant que, dans le cadre de la procédure disciplinaire, la sanction de la démission d'office ne devait pas lui être infligée. Il en va d'autant plus ainsi que les conséquences pour un membre du personnel d'une démission disciplinaire sont bien plus importantes qu'un licenciement puisqu'elle entraîne, en l'espèce pour le requérant, ainsi que cela a été mis en évidence à l'occasion de l'examen de l'urgence, la perte de la possibilité d'obtenir le renouvellement de sa désignation dans l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dès lors, le motif tiré d'une prétendue nécessité de cohérence entre une sanction disciplinaire de démission d'office dans le cadre d'une nomination à titre définitif et un licenciement dans le cadre d'une désignation temporaire ne constitue pas un motif adéquat pour justifier la proportionnalité de la sanction. Il n'apparaît pas que ce motif n'aurait pas été déterminant.

Le premier moyen est donc sérieux en sa seconde branche.

VII. Moyen soulevé d'office par l'auditeur rapporteur

VII.1. Rapport de l'auditeur

L'auditeur-rapporteur estime que, *prima facie*, un moyen d'office peut être pris de la violation du principe *non bis in idem*. Le rapport expose, notamment, ce qui suit :

- « La question se pose en effet de savoir si la mesure de licenciement du requérant de ses fonctions d'enseignant à titre temporaire pouvait être cumulé à la sanction de la démission d'office en sa qualité d'enseignant nommé à titre définitif.

De manière générale, le principe général du droit *non bis in idem*, consacré notamment par l'article 4 du Protocole n° 7 additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme, s'oppose à ce qu'une personne qui a déjà été condamnée ou acquittée par une décision coulée en force de chose jugée pour une infraction puisse encore être poursuivie ou jugée pour une seconde "infraction" pour autant que celle-ci ait pour origine des faits identiques ou des faits qui sont en substance les mêmes. L'une des conditions pour que ce principe général du droit trouve à s'appliquer réside donc dans l'existence de faits identiques ou de faits qui sont en substance les mêmes tant à l'origine du premier jugement que des poursuites ou de la sanction ultérieures. Tel sera le cas lorsque ces faits sont constitués de circonstances concrètes requises pour le prononcé d'une sanction ou l'engagement de poursuites, impliquant le même contrevenant et indissociablement liées entre elles dans le temps et l'espace ».

VII.2. Appréciation

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, qui, ainsi que l'a déjà considéré le Conseil d'État (arrêt n° 212.317 du 30 mars 2011), est d'ordre public, 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.

Raisonnement 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 administratif, 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 le requérant est lié à son pouvoir organisateur, à savoir à la fois une nomination à titre définitif et une désignation temporaire résulte des dispositions légales en vertu desquelles une personne nommée à titre définitif dans une fonction auprès d'un pouvoir organisateur peut être désignée, en bénéficiant d'une priorité, par ce même pouvoir organisateur en tant que temporaire si cette désignation se fait dans un emploi non vacant. 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 exerce ses fonctions 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).

Or en l'espèce, comme il a été observé à l'occasion de la seconde branche du premier moyen, la circonstance que le requérant a été licencié dans sa fonction d'enseignant à titre temporaire n'a pas, *prima facie*, été prise en

considération par la partie adverse pour apprécier si la sanction de la démission disciplinaire prononcée par la suite ne représentait pas « un fardeau excessif » mais bien exclusivement comme circonstance justifiant, par cohérence, que le requérant soit en outre démis disciplinairement.

Dans cette mesure, le moyen est sérieux.

VIII. Second moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un second moyen de la violation du principe de bonne administration en ce qu'il est pris de la violation du principe du délai raisonnable, de la violation de l'article 65, § 3, alinéa 3, du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné' et de l'excès de pouvoir.

Le requérant indique que la procédure disciplinaire a débuté le 9 janvier 2020, par la notification au requérant de la décision du collège communal de l'entendre dans le cadre d'une suspension préventive et s'est terminée le 25 février 2021, par la notification de la décision dont recours de sorte que la procédure disciplinaire a duré plus de treize mois, sans que le retard occasionné ne lui soit imputable et alors même que les faits ne peuvent être considérés comme complexes. Ce faisant, il est, selon lui, manifeste que la procédure disciplinaire n'a pas été menée avec toute la célérité requise. À titre d'exemple, il expose que l'écoulement d'un délai de plus de six mois entre l'introduction du recours auprès de la chambre de recours et l'avis rendu par ladite chambre n'est aucunement justifié alors que l'article 65, § 3, alinéa 3, du décret du 6 juin 1994 prévoit pourtant 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 personnel ». En l'espèce, il explique qu'il a introduit le recours le 30 juin 2020, que, conformément à l'article 79bis, le délai dans lequel la chambre de recours doit rendre son avis est suspendu entre le 15 juillet et le 15 août inclus, qu'il en résulte que l'avis de la chambre des recours aurait dû être rendu au plus tard au début du mois de novembre 2020 alors qu'il n'a été rendu que le 20 janvier 2021 et ce, sans aucune justification admissible, soit près de six mois après l'introduction du recours. Se basant sur l'arrêt n° 177.816 du 12 décembre 2007, le requérant considère que le délai dont dispose la chambre de recours pour se prononcer doit être considéré comme un délai de rigueur et que le dépassement du délai de plus de trois mois l'a préjudicié puisqu'il est demeuré dans l'incertitude de son sort. Il indique encore que

rien ne justifie qu'il ait dû attendre treize mois pour être fixé définitivement sur son sort et que ce délai est tout à fait déraisonnable compte tenu de l'absence de complexité du dossier.

VIII.2. Appréciation

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.

En soi, une durée d'environ treize mois pour une procédure disciplinaire n'est pas anormalement longue. Il n'est pas allégué que la partie adverse aurait manqué de diligence ni que la procédure aurait subi des retards injustifiés dans les étapes précédant la décision d'infliger une sanction disciplinaire adoptée par le conseil communal de la partie adverse le 8 juin 2020. La procédure n'a pas davantage connu de retard postérieurement à la réception de l'avis de la chambre de recours, daté du 20 janvier 2021, puisque l'acte attaqué a été adopté le 22 février 2021.

Comme le fait valoir le requérant, il a introduit son recours le 30 juin 2020 et l'avis de la chambre de recours a rendu son avis le 20 janvier 2021, soit près de sept mois plus tard, alors que l'article 65, § 3, alinéa 3, du décret du 6 juin 1994 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, 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 collège institué par 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 que celle-ci fasse en revanche toute diligence pour agir après avoir reçu l'avis de la chambre de recours, ce qui est le cas en l'espèce.

Le second moyen n'est pas fondé.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, sont réunies.

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision du conseil communal de la ville de Fleurus du 22 février 2021 confirmant sa décision du 8 juin 2020 procédant à la démission disciplinaire de Geoffrey Dumont est ordonnée.

Article 2.

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

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

Luc Detroux,
Florence Van Hove,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux