

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 253.719 du 11 mai 2022

A. 229.502/VIII-11.300

En cause : **CRÈVECŒUR** Gauthier,
ayant élu domicile chez
M^e Etienne VAUTHIER, avocat,
avenue Charles Schaller 54
1160 Bruxelles,

contre :

la commune de Watermael-Boitsfort,
représentée par son collègue des bourgmestre et échevins,
ayant élu domicile chez
M^{es} Michel KAISER et
Catherine JIMENEZ, avocats,
boulevard Louis Schmidt 56
1040 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 5 novembre 2019, Gauthier Crèvecœur demande l'annulation de « [...] la décision du Collège du [11 septembre 2019] de [le] licencier sans préavis ni indemnité pour motif grave à la date du 13 mai 2019 ».

II. Procédure

Un arrêt n° 251.055 du 24 juin 2021 a ordonné la réouverture des débats.
Il a été notifié aux parties.

Le dossier administratif a été déposé.

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

Les parties ont également déposé un mémoire complémentaire à la suite de l'arrêt ordonnant la réouverture des débats.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport complémentaire sur la base de l'article 13 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie adverse a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 11 mars 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 22 avril 2022.

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

M^e Etienne Vauthier, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Marine Wilmet, *loco* M^{es} Michel Kaiser et Catherine Jimenez, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue en son avis contraire.

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° 251.055, précité.

IV. Moyen soulevé d'office

IV.1. Thèse de la partie requérante

À propos du moyen soulevé d'office par l'auditeur rapporteur et qui a justifié la réouverture des débats, le requérant expose dans son mémoire complémentaire que le principe de non-rétroactivité est un principe général de droit applicable aux règlements et aux actes administratifs individuels, qu'il est admis que la réfection d'un acte puisse être assortie d'un effet rétroactif lorsqu'il s'agit de constater une situation de fait ou encore lorsque la rétroactivité est nécessaire au plein rétablissement de la légalité mais que, selon des arrêts n° 239.256 du

28 septembre 2017 et n° 227.749 du 19 juin 2014, dans tous les cas où la rétroactivité est ainsi admise, il appartient à l'auteur de l'acte d'établir de manière formelle les circonstances exceptionnelles pouvant justifier qu'il le fasse rétroagir. Il relève qu'en l'espèce, l'acte attaqué, d'une part, ne contient aucune motivation quant à la nécessité de le faire rétroagir alors que son contrat de travail a pris fin dans l'intervalle le 30 juin 2019 et, d'autre part, est fondé sur une motivation différente de celle de l'acte initial puisqu'il fait état de son audition du 9 septembre 2019, audition qui constitue un acte d'instruction nouveau préalable à la nouvelle décision. Il en conclut que la partie adverse ne pouvait pas faire rétroagir l'acte attaqué pris à la suite de cette audition à une date antérieure à celle-ci et qu'il n'aurait pas pu prendre effet le 9 septembre 2019 puisque la décision de licenciement devait intervenir avant le 30 juin 2019.

Le requérant n'a pas déposé de dernier mémoire.

IV.2. Appréciation

L'arrêt n° 251.055 a prononcé la réouverture des débats pour les motifs suivants :

« Si l'article 22, alinéa 1^{er}, 4°, du décret du 6 juin 1994 stipule certes qu'“une désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office [...] au plus tard, à la fin de l'année scolaire” de sorte qu'après cette échéance, l'autorité n'est plus compétente *ratione temporis* pour prononcer un licenciement comme l'a constaté l'arrêt n° 229.555 susvisé, il convient d'observer que, comme l'objecte la partie adverse, les circonstances factuelles de cet arrêt diffèrent substantiellement du présent recours et ne peuvent, partant, être transposées par analogie. En effet, la partie adverse a en l'espèce convoqué le requérant le 6 mai 2019 pour être entendu préalablement à son licenciement le 13 mai suivant et, constatant son absence à cette date “bien que régulièrement convoqué”, elle l'a licencié le même jour. Il apparaît toutefois que c'est en raison d'un fait qui n'est nullement imputable à la partie adverse, en l'occurrence la négligence des services postaux, que la convocation précitée n'est parvenue au requérant que le 25 mai 2019, qu'elle n'en a été avisée que par la notification du recours en annulation introduit contre ledit licenciement, que compte tenu de ce nouvel élément, elle a, le 26 août 2019, retiré la sanction initiale du 13 mai et convoqué le requérant à une nouvelle audition le 9 septembre 2019, et qu'après l'avoir été auditionné à cette date, elle a adopté l'acte attaqué le 11 septembre suivant. Comme le relèvent les arrêts cités dans le dernier mémoire, le retrait d'un acte administratif a pour principale finalité, à l'instar d'un arrêt d'annulation, de faire disparaître de l'ordonnancement juridique, avec effet rétroactif, un acte entaché d'illégalité de sorte que celui-ci est supposé n'avoir jamais existé, et, par l'effet de ce retrait, l'autorité est alors fictivement replacée dans la situation juridique qui existait la veille de la décision retirée, soit en l'espèce le 12 mai 2019. La possibilité, pour la partie adverse, d'adopter comme en l'espèce un acte rétroactif à l'occasion de cette réfection est une question distincte, qui relève également de l'ordre public, et qui a été évoquée oralement par l'auditeur rapporteur dans son avis à l'audience mais à propos de laquelle les parties n'ont pas eu l'occasion de s'exprimer préalablement par écrit.

Les débats sont rouverts afin de permettre aux parties et à l'auditeur rapporteur de faire part de leurs observations à ce sujet ».

L'article 21, alinéa 1^{er}, 7^o, du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné' dispose :

- « Chaque désignation dans une fonction de recrutement est faite par écrit et mentionne au moins :
[...]
7^o la date à laquelle la désignation prend fin. Cette date correspond, au plus tard, à la fin de l'année scolaire en cours ».

D'autre part, l'article 22, alinéas 1^{er}, 4^o, et 2, du même décret dispose :

- « Une désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office pour l'ensemble ou pour une partie de la charge :
[...]
4^o au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle la désignation a été faite;
[...].
Une désignation à titre temporaire dans une fonction de recrutement prend également fin pour l'ensemble ou pour une partie de la charge, soit moyennant préavis donné conformément aux articles 25, 26 et 27, soit de commun accord, soit en application de l'article 25, § 2 ».

Enfin, l'article 25, § 2, du même décret dispose :

- « § 2. Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire sans préavis, pour faute grave.
Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et son pouvoir organisateur.
Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard (dix jours ouvrables) après l'envoi de la convocation.
Si après l'audition, le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder dans les trois jours qui suivent l'audition au licenciement.
Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.
Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.
Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative ».

Il résulte de ces dispositions qu'une désignation ne peut prendre fin en raison d'un licenciement par le pouvoir organisateur, conformément à l'article 25, § 2, que si elle n'a pas déjà pris fin, conformément aux articles 21, alinéa 1^{er}, 7^o et 22, alinéa 1^{er}, 4^o. Un licenciement ne peut donc en tout état de cause prendre effet après la fin de l'année scolaire au cours de laquelle la désignation a été faite.

Par conséquent, une décision de licencier un membre du personnel ne peut être adoptée après que l'année scolaire a pris fin, à moins qu'il ne lui soit donné un effet à une date antérieure à cette fin.

Le principe général de non-rétroactivité des actes administratifs s'oppose à ce qu'un acte administratif prenne effet à une date antérieure à son adoption.

Ce principe n'est toutefois pas absolu. S'agissant de la réfection d'un acte administratif, le Conseil d'État a, à plusieurs reprises, admis la réfection avec effet rétroactif d'une décision qui pour des motifs de forme, avait été annulée par lui ou retirée par son auteur. La réfection d'actes administratifs assortie d'un effet rétroactif a également été admise lorsqu'il s'agit de constater une situation de fait ou encore lorsque la rétroactivité est nécessaire au plein rétablissement de la légalité. Dans tous les cas où la rétroactivité est ainsi admise, il appartient à l'auteur de l'acte d'établir de manière formelle les circonstances exceptionnelles pouvant justifier qu'il le fasse rétroagir.

En l'espèce, le requérant a été licencié par une décision de la partie adverse en date du 13 mai 2019, décision qu'il a retiré en date du 28 août 2019.

À la suite de cette décision de retrait, la partie adverse a repris la procédure au stade de la convocation du requérant et a adopté une nouvelle décision qui rétroagit à la date du 13 mai 2019.

L'audition préalable d'un membre du personnel est une condition formelle de son licenciement. La partie adverse, après avoir procédé à l'audition requise, pouvait en effet reprendre la même décision si les éléments de fait et de droit qui justifient ce licenciement n'étaient pas remis en cause par l'accomplissement de cette formalité. La circonstance que la motivation de l'acte attaqué tienne compte de ce qui a été dit lors de cette audition ne modifie pas l'appréciation de la légalité interne du licenciement.

Tant la décision de retrait que la décision de réfection de l'acte indiquent les raisons qui ont conduit la partie adverse à retirer celle du 13 mai et à procéder à sa réfection après avoir procédé à l'audition du requérant, à savoir qu'en raison d'un dysfonctionnement du service postal, le requérant n'avait pas reçu la convocation pour être auditionné par le collège en date du 13 mai 2019.

Ce dysfonctionnement du service postal constitue certes un cas de force majeure justifiant que le requérant ne s'est pas présenté à l'audition et n'a donc pas

pu bénéficier du droit d'être entendu, ce qui rendait la décision du 13 mai 2019 irrégulière et a justifié son retrait. Il constitue également un cas de force majeure pour la partie adverse qui ne pouvait prévoir que le requérant ne recevrait pas l'envoi recommandé qu'elle lui a adressé le 6 mai avant la date prévue pour l'audition, qui n'a pas pu avoir connaissance ni de cette absence de remise de l'envoi recommandé en temps utile, ni *a fortiori* de la raison pour laquelle le requérant n'était pas présent à l'audition, et qui était tenue par les délais de rigueur très courts prévus par l'article 25, § 2, précité, pour pouvoir procéder à un licenciement pour faute grave dès le moment où elle avait connaissance d'éléments susceptibles de constituer une telle faute. Ces délais sont fixés non seulement pour procéder à l'audition du membre du personnel, mais également pour prendre la décision de le licencier. En outre, le requérant, bien que régulièrement informé de son licenciement dès l'adoption de la décision, s'est abstenu de faire valoir qu'il n'avait reçu la lettre de convocation à l'audition que le 25 mai, ce qui a eu pour conséquence que la partie adverse n'a eu connaissance de l'irrégularité de sa décision que lorsque lui a été notifiée la requête en annulation contre celle-ci et datée du 28 juin 2019, soit à un moment où elle ne pouvait plus procéder à la réfection du licenciement sans lui conférer un effet rétroactif.

Comme le fait valoir la partie adverse, la circonstance que la désignation du requérant prenne fin à l'issue de l'année scolaire plutôt qu'à la suite d'un licenciement pour faute grave n'est pas sans conséquence, puisqu'outre le fait que le requérant serait ainsi rémunéré pour une période où il n'a pas presté, il pourrait faire valoir ses prestations antérieures auprès de la partie adverse pour revendiquer, le cas échéant, une priorité pour une nouvelle désignation.

L'ensemble de ces éléments, et particulièrement le fait que l'irrégularité formelle de la décision de licenciement avant sa réfection résulte de circonstances totalement indépendantes de la volonté de la partie adverse, qui n'a eu connaissance de cette irrégularité qu'à un moment où la réfection de la décision n'était possible qu'en lui conférant un effet rétroactif, constitue bien des circonstances exceptionnelles qui peuvent justifier que l'acte attaqué puisse se voir conférer un tel effet.

Le moyen n'est pas fondé.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris de la violation de l'article 25, § 2, du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné' et de la violation des droits de la défense.

Le requérant rappelle que le dossier administratif mis à la disposition avant audition doit être complet, que l'exercice des droits de la défense implique notamment la possibilité de prendre connaissance de toutes les pièces du dossier constitué et exclut que l'autorité se réserve le droit de choisir sous quelques prétextes que ce soit, celles susceptibles d'être soumises au débat contradictoire. Il indique que l'article 25, § 2, du décret du 6 juin 1994 stipule que « dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation » et que cette audition doit s'exercer dans le respect des droits de la défense et du contradictoire, reconnus notamment par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. Il estime qu'il n'a pu valablement exercer ses droits de la défense pour les deux raisons suivantes : le rapport du secrétaire communal fait état de nombreuses auditions de collègues, de parents et d'enfants alors qu'aucun procès-verbal ne semble avoir été établi; la plainte initiale des parents dont le rapport du secrétaire communal cite des extraits ne figure pas plus au dossier administratif alors qu'il ne résulte pas du dossier que le collègue ait pu en prendre connaissance avant de prendre la décision litigieuse. Il soutient que, sans disposer de la teneur exacte des nombreux témoignages, à charge comme à décharge, recueillis et sur lesquels se fondent l'acte attaqué, il est impossible d'exercer valablement ses droits à la défense et de replacer les griefs qui auraient été formulés dans leur exact contexte ou de les réfuter. Il ajoute qu'il y a par exemple de manifestes contradictions dans les témoignages puisque le rapport du secrétaire communal indique que plusieurs personnes auditionnées mentionnent le fait qu'il a très bien fonctionné durant le séjour et s'est montré particulièrement disponible et compétent dans la gestion des enfants blessés et qu'ils soulignent qu'il s'agissait de la première fois qu'il partait en classes de neige et que tout le séjour s'était bien passé pour lui.

Dans son mémoire en réplique, il indique que si la partie adverse a procédé, dans une phase d'instruction, à des auditions, il lui revient de les mettre à disposition du membre du personnel de manière à lui permettre de s'en expliquer

précisément lors de son audition. Il estime qu'il n'appartient pas à la partie adverse de se constituer ses propres éléments de preuve sans qu'il soit possible ensuite d'en vérifier le fondement et qu'il ne lui appartient pas de ne pas joindre les procès-verbaux d'audition à son dossier administratif dans la cadre de la présente procédure sans violer les droits de la défense, le principe de l'égalité des armes et l'article 6 de la CEDH. Selon lui, si la partie adverse n'a pas établi de procès-verbaux des personnes entendues, elle n'a pas agi en administration normalement prudente et diligente et l'a définitivement empêché de bénéficier d'un procès équitable, violant également l'article 6 CEDH. Il ajoute que la circonstance que le rapport des accompagnateurs mentionne le nom des personnes entendues n'est pas suffisante pour garantir l'exactitude, l'impartialité et l'objectivité du rapport établi par le secrétaire communal et ce d'autant plus que le rapport fait état de témoignages indirects dont il n'est pas établi qu'ils aient été vérifiés. Il estime qu'il en est de même du rapport concernant les parents plaignants.

Il n'a pas déposé de dernier mémoire.

V.2. Appréciation

En ce qu'il est pris de la violation des droits de la défense, le moyen est irrecevable, le principe général du respect des droits de la défense n'étant pas d'application, dans le contentieux de la fonction publique, en dehors des procédures disciplinaires, lesquelles ne concernent que les membres du personnel nommés à titre définitif, comme le prescrivent les articles 64 et suivants du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné'.

L'article 25, § 2, alinéa 3, du même décret dispose :

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

Pour que ce droit d'être entendu prévu par cette disposition soit effectif, il faut que les éléments susceptibles de constituer une faute grave et dont l'autorité a connaissance soient portés à celle du membre du personnel concerné.

Le requérant estime qu'il n'a pas pu disposer de la teneur exacte des nombreux témoignages, à charge comme à décharge, recueillis et sur lesquels se fonde l'acte attaqué.

Ni la disposition visée au moyen, ni le principe général de droit *audi alteram partem* dont elle est la traduction, n'imposent la rédaction de procès-verbaux reprenant la teneur exacte des témoignages recueillis.

Le dossier administratif démontre que le requérant a eu connaissance des pièces qui fondent l'acte attaqué, à savoir :

- le rapport d'audition des parents ayant adressé leurs plaintes,
- le rapport des auditions des accompagnateurs des classes de neige réalisées le 30 avril 2019 qui est le procès-verbal des auditions menées, qui reprend la date des auditions ainsi que l'identité des personnes entendues,
- le rapport de dysfonctionnement professionnel établi le 27 juin 2018 et ses annexes.

Certes, il n'a pas pu prendre connaissance de la plainte initiale déposée par des parents d'élèves puisque ceux-ci avaient expressément demandé à l'autorité de garder l'anonymat. Cependant, il a pu prendre connaissance du rapport de l'audition de ces parents qui reprend les reproches formulés par ceux-ci.

Par ailleurs, contrairement à ce que prétend le requérant, le procès-verbal d'audition n'est pas entaché de contradictions. En effet, il expose clairement que certains témoignages étaient en sa faveur et d'autres en sa défaveur.

Le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Second moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le second moyen est « pris de la violation des articles 1 à 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs et du devoir de minutie ; et appréciation des faits inexacts, contradiction et défaut dans les motifs, erreur manifeste d'appréciation et excès de pouvoir ».

Le requérant expose que la partie adverse retient à l'appui de l'acte attaqué plusieurs éléments. Tout d'abord, il constate qu'elle retient qu'il avait visiblement trop bu le dernier soir alors qu'il a toujours contesté avoir été ivre ou avoir « trop bu », qu'il l'a répété lors de son audition, qu'il a par ailleurs réagi aux propos attribués aux parents qui dans leur plainte auraient déclaré qu'il buvait tous les soirs en précisant qu'il buvait 1 ou 2 verres de vin, comme d'autres instituteurs ou institutrices, le vin étant servi tous les soirs lors du repas par l'organisateur choisi

par la partie adverse. Il soutient que « la partie adverse n'ayant pas disposé des témoignages en sens contraire ne pouvait considérer ses dénégations comme non crédibles sans commettre une erreur manifeste d'appréciation » et que les prétendus « témoignages » cités par le rapport du secrétaire communal sont en outre particulièrement flous (« on ne peut pas dire qu'il n'avait pas bu » ou « il était plus joyeux le dernier soir que les autres soirs ») et ne peuvent pas plus permettre à la partie adverse de rejeter ses affirmations. Ensuite, il relève que la partie adverse retient qu'il aurait écrit sur le front d'une élève avec un marqueur indélébile. Il indique qu'il n'a effectivement pas contesté ce fait mais qu'il a contesté que le marqueur soit « indélébile » et replacé ce fait dans son contexte, qu'il a agi dans une circonstance de fête, qu'il n'est pas anormal qu'un instituteur agisse différemment dans un tel contexte (fête scolaire, voyage) que dans le cadre traditionnel d'une classe de cours, que c'était une soirée classique de fin de séjour, que ni l'enfant concerné ni ses parents n'ont formulé la moindre plainte et qu'il n'est même pas possible de déterminer s'ils ont été entendus et que la partie adverse n'expose pas en quoi le fait pour un instituteur de signer son nom au côté de celui d'autres élèves dans un contexte de fête devait nécessairement nuire à la réputation du corps professoral ou inquiéter les parents « qui inévitablement en seront informés » puisque les parents concernés n'ont pas réagi. Troisièmement, il fait état de ce que la partie adverse retient comme grief qu'il a pris une élève sur les genoux, rigolé avec elle et lui a dit qu'il allait la coucher, alors que, selon lui, l'élève est spontanément montée sur ses genoux pour faire signer son t-shirt, qu'ils ont effectivement rigolé, que l'élève ne souhaitant pas aller spontanément se coucher conformément aux instructions, qu'il a déclaré, sur le ton de la plaisanterie, qu'il « allait la coucher » - ce qu'il n'a bien évidemment pas fait, qu'il n'est pas possible de déterminer si l'élève concerné a pu faire valoir son ressenti et qu'il conteste tout propos graveleux ou geste déplacé, cette interprétation de la partie adverse ne reposant sur aucun élément objectif. Le requérant soutient que ces griefs, pris ensemble ou séparément, ne sont manifestement pas établis à suffisance et ne permettraient pas à la partie adverse de fonder sa décision du 13 mai 2019 sans commettre une erreur manifeste d'appréciation. Il constate que la partie adverse établit par ailleurs un lien entre la plainte des parents du 29 avril 2019 et un « rapport de dysfonctionnement » du 27 juin 2018 faisant suite à 4 demandes de changement de classes de parents d'élèves alors que ce rapport n'est signé ni par l'échevine ni par la chef du service Enseignement et qu'il convient de relever qu'en dépit des quelques remarques formulées sur le comportement (« humour utilisé à mauvais escient », des « punitions recopiage de page ») et certains faits relativement anecdotiques, la partie adverse ne relève aucun manquement grave, ne formule aucune remarque sur la méthode de travail ou le respect des procédures, si ce n'est la nécessité de compléter plus amplement la rubrique du journal de classe en ce qui concerne le comportement

de l'élève. Il constate qu'aucun fait lié à la consommation d'alcool n'est mentionné et que la partie adverse décide par ailleurs à la suite immédiate de ce rapport de lui demander de continuer à suivre l'année suivante les mêmes élèves en 6^e année primaire. Il ajoute qu'au cours de l'année scolaire suivante, la partie adverse n'a procédé à aucune évaluation de son travail et que l'année s'est déroulée sans difficulté particulière jusqu'à la plainte du 29 avril 2019. Il souligne aussi que les attestations fournies par une majorité de parents de ses élèves, communiquées à la partie adverse avant l'audition, attestent au contraire de la remarquable qualité de son travail et de la confiance témoignée. Il observe que la partie adverse estime ne pas devoir tenir compte de ces témoignages au motif que les parents sont « influençables » et n'« ayant qu'une vue partielle » et que, ce faisant la partie adverse adopte une motivation contradictoire puisque d'une part elle accepte les témoignages à charge de parents qui par définition n'ont pas assisté aux faits – mais sans les produire – et d'autre part elle continue à soutenir que son comportement avait entaché la confiance des parents - ce que les attestations démentent. En se référant à ce rapport faisant suite, selon la partie adverse, à « une accumulation de plaintes » - dont ni lui ni, apparemment, le collègue n'ont jamais pu prendre connaissance - et en le présentant comme un antécédent en lien avec la plainte du 29 avril 2019, il estime que la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation et formulé une appréciation des faits inexacts. Il expose enfin que l'acte attaqué décide de le licencier avec effet au 13 mai 2019, soit la date de la première décision retirée dans l'intervalle alors que la décision attaquée ne se fonde cependant pas sur le même dossier administratif puisqu'elle fait suite à son audition, qu'il a par ailleurs déposé un dossier de pièces avant son audition et que s'agissant d'une décision motivée sur la base d'éléments nouveaux intervenus après la décision retirée, la partie adverse ne pouvait la faire rétroagir sans commettre une erreur manifeste d'appréciation ou un excès de pouvoir.

Dans son mémoire en réplique, il indique que la partie adverse a fait suite à une plainte de parents qui n'étaient pas par définition présents lors de la dernière soirée du séjour de ski, qu'elle devait donc faire preuve d'une particulière vigilance et de minutie quant à la vérification des reproches formulés, et ce d'autant plus que nombre d'entre eux, graves, ont été infirmés et qu'une meilleure instruction aurait permis à la partie adverse de constater que contrairement à ce que soutiennent ces parents il disposait largement du soutien et de la confiance des parents de ses élèves. En ce qui concerne l'abus d'alcool, il souligne que les extraits des témoignages cités dans le rapport, dont certains, indirects, en provenance d'élèves non identifiés, sont trop vagues pour fonder une conviction, particulièrement à l'égard d'un enseignant auquel aucun reproche de cette nature n'a jamais été formulé et qu'il a toujours contesté ce grief. En ce qui concerne le dessin au feutre

sur le front d'un élève, un soir de fête, il explique qu'il a reconnu la réalité des faits mais conteste toute atteinte à l'honneur ou à la dignité de ses fonctions et que l'acte attaqué ne comporte à cet égard aucune motivation. Enfin, il observe que la partie adverse tente de justifier sa décision en faisant état dans la motivation de sa décision d'avertissements et de rappels alors que le dossier ne contient cependant que le rapport qualifié de « dysfonctionnement », non signé, et qui ne comporte en réalité que des recommandations générales et à la suite duquel aucune mesure de suivi particulière n'a été prise. En ce qui concerne le caractère rétroactif de la décision, il soutient que la partie adverse pouvait effectivement se placer au stade où l'illégalité avait été constatée, soit le 13 mai 2019, mais à la condition de ne tenir compte que des éléments en sa possession à cette date. Or, comme l'acte attaqué est notamment fondé sur l'audition du 9 septembre 2019, il estime que la partie adverse ne pouvait fixer le licenciement au 13 mai 2019 sans autre motivation et sans commettre une erreur manifeste d'appréciation.

VI.2. Appréciation

L'acte attaqué est notamment motivé comme suit :

« [...] »

Considérant que ce qui fonde et justifie le recours au licenciement pour faute grave organisé par l'article 25, § 2 du Statut est le constat posé par l'autorité de l'existence, dans le chef de Monsieur Crèvecœur, d'une faute grave entendue comme "un manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et son pouvoir organisateur";

Considérant que les éléments suivants fondent l'appréciation de l'autorité quant à l'existence d'une faute grave au sens de l'article 25, § 2 du Statut :

1. Bien qu'il le démente, la majorité des instituteurs encadrant les classes de neige a constaté que Monsieur Crèvecœur avait visiblement trop bu le dernier soir des classes de neige, que si Monsieur Crèvecœur tente de banaliser la consommation d'alcool durant ce type de voyage en affirmant qu'elle est généralisée, le pouvoir organisateur ne peut admettre un tel raisonnement ni que des enseignants qui sont en activité de service consomment de l'alcool et, pire encore, en abusent;

2. Monsieur Crèvecœur reconnaît, comme le confirme la majorité des instituteurs ayant encadré les classes de neige, avoir écrit son prénom accompagné d'un cœur sur le front d'une jeune fille au moment des dédicaces et signatures des tee-shirts, qu'un tel comportement est déplacé dans le chef d'un enseignant, qu'il est de nature à nuire à l'image et à la réputation de cet enseignant mais également du sérieux du corps professoral dans son ensemble dans le cadre des classes de neige, qu'un tel comportement est également de nature à inquiéter les parents qui, inévitablement, en seront informés tant il est incompréhensible et tendancieux qu'un enseignant écrive son propre nom avec un cœur sur le front d'une jeune élève âgée d'à peine douze ans;

3. Monsieur Crèvecœur reconnaît "être jouette", "vouloir faire son show" en présence des élèves parce qu'il les aime, que ce genre d'attitudes immatures ne correspond pas aux attitudes attendues d'un enseignant et constitue une violation grave des devoirs professionnels des enseignants qui se doivent, en toute

circonstance, d'apparaître, pour les élèves, les parents, leurs collègues et le pouvoir organisateur, comme des adultes de confiance, responsables, respectueux, aux attitudes et propos modérés et pouvant servir d'exemples aux élèves;

4. Monsieur Crèvecœur avait déjà fait l'objet de plusieurs remarques pour ce type de comportements déplacés portant atteinte à la dignité des élèves et à la confiance que les parents et le pouvoir organisateur placent en lui, premièrement, lorsqu'il a quitté l'école des Cèdres pour l'école de la Sapinière et qu'il lui avait été précisé, lors d'une rencontre individuelle, qu'il était attendu de lui qu'il se positionne "dès les premiers jours en tant qu'instituteur-titulaire (...)" et que "parmi les attitudes, le respect de l'autre est primordial", deuxièmement, lors d'un entretien et la rédaction d'un rapport de dysfonctionnement, le 27 juin 2018, dans le cadre desquels Monsieur Crèvecœur a reconnu ses comportement[s] infantiles et déplacés pouvant engendrer sentiment d'humiliation chez les élèves et sentiment de colère chez les parents, qu'il a été rappelé à Monsieur Crèvecœur que le "PO de Watermael-Boitsfort et l'école de la Sapinière attendent des enseignants qu'il se comportent autrement! le respect est de rigueur en toutes circonstances et envers tout le monde", qu'un avertissement lui avait été officiellement donné pour l'année 2018-2019, que Monsieur Crèvecœur avait reconnu "qu'il s'agit d'un nouveau défi, qu'il était sans doute temps pour lui de passer à autre chose et qu'il s'engage à le relever";

Considérant qu'en persistant dans ses comportements puérils, irresponsables et déplacés pendant les classes de neige de l'année scolaire 2018-2019, Monsieur Crèvecœur n'a pas respecté ses engagements ni ses devoirs professionnels, a de nouveau entaché la confiance que les parents et le pouvoir organisateur plaçaient en lui, a, une fois de plus, porté atteinte à la dignité des élèves qui lui étaient confiés et s'est encore une fois montré peu exemplaire mais, plus encore, Monsieur Crèvecœur a prouvé au pouvoir organisateur qu'il n'était malheureusement pas capable de changement et de remise en question, malgré les avertissements et rappels à l'ordre qui pourraient et lui ont été adressés, que de la sorte, Monsieur Crèvecœur a définitivement et irrémédiablement rompu la confiance qui doit exister entre le pouvoir organisateur et un enseignant, que toute poursuite de collaboration professionnelle paraît, pour l'ensemble des motifs ci-avant exposés, impossible ».

Concernant le premier fait reproché au requérant, il ressort du procès-verbal du 30 avril 2019 que plusieurs témoins (instituteurs et auxiliaire présents aux classes de neige) ont indiqué que le requérant avait visiblement trop bu le dernier soir. Même si le requérant estime, pour sa part, qu'il n'avait pas trop bu, il ne nie pas avoir consommé de l'alcool. Or, ce que lui reproche la partie adverse est d'adopter un comportement banalisant la consommation d'alcool et d'avoir consommé de l'alcool alors qu'il était en activité de service.

Concernant le deuxième fait reproché au requérant, l'acte attaqué n'indique pas que le marqueur aurait été indélébile. À cet égard, il ressort clairement de la décision attaquée que le contexte de fête dans lequel ce fait est intervenu n'apparaît pas aux yeux de l'autorité comme une circonstance atténuante. Le requérant indique que la partie adverse n'explique pas en quoi ce fait nuirait à la réputation du corps professoral ou inquiéterait les parents. Or, l'acte attaqué mentionne expressément qu'« il est incompréhensible et tendancieux qu'un enseignant écrive son propre nom avec un cœur sur le front d'une jeune élève âgée

d'à peine douze ans ». Raisonnablement, le requérant ne peut pas soutenir qu'il ne comprendrait pas ce qui, en l'espèce, lui est reproché par l'autorité.

Concernant le troisième fait, le requérant conteste tout propos graveleux ou geste déplacé. Il ne nie cependant pas que son attitude est immature, ce que lui reproche clairement la partie adverse.

La matérialité des griefs sur lesquels se fonde l'acte attaqué est donc suffisamment établie.

Le requérant conteste aussi la prise en compte du rapport de dysfonctionnement du 27 juin 2018. Même si ce rapport n'est pas signé par l'échevine et la cheffe du service Enseignement, il l'est par le requérant lui-même et la directrice faisant fonction de l'école. Son existence n'est du reste pas contestée par le requérant. Même si ce rapport ne mentionne pas des faits liés à la consommation d'alcool, il n'en reste pas moins que ce rapport révèle des actes inadéquats de la part du requérant (jets de craies, blagues stupides, perte de patience). Le rapport révèle d'ailleurs que le requérant ne les a pas contestés.

Quant aux témoignages fournis par le requérant, l'acte attaqué mentionne :

« [...] Considérant que Monsieur Crèvecœur fait erreur lorsqu'il considère que le pouvoir organisateur entend le licencier uniquement sur la base de plaintes d'une poignée de parents qui lui en veulent et qu'il se laisserait ainsi instrumentaliser par quelques parents, que Monsieur Crèvecœur entend contrebalancer cette manipulation du pouvoir organisateur en apportant des témoignages d'autres parents en sa faveur, que le pouvoir organisateur est bien conscient que les propos des parents doivent être appréciés à leur juste valeur, et qu'ils ne peuvent servir d'unique fondement à des reproches formulés à un enseignant, les parents étant influençables et n'ayant qu'une vue partielle de la manière dont un enseignant exerce son métier [...] ».

Il ressort de ce considérant que la partie adverse prend avec prudence tous les propos des parents, qu'il s'agisse de ceux ayant porté plainte ou de ceux ayant témoigné en faveur du requérant. Sa décision n'est donc pas entachée de contradiction.

S'agissant de la critique du requérant quant à la portée rétroactive de l'acte attaqué, il est renvoyé à l'appréciation faite du moyen soulevé d'office.

Le second moyen n'est pas fondé.

VII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}

La requête est rejetée.

Article 2

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé le 11 mai 2022, par la VIII^e chambre, composée de

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux