CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 254.535 du 20 septembre 2022

A. 233.294VIII-11.650

En cause : **SCHENK** Chantal,
ayant élu domicile chez
M^es Eric LEMMENS et
Élisabeth KIEHL, avocats,
boulevard de la Sauvenière 68/2
4000 Liège,

contre :

la commune de Soumagne,
représentée par son collège communal,
ayant élu domicile chez
M^es Michel KAISER et
Cécile JADOT, avocats,
boulevard Louis Schmidt 56
1040 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 29 mars 2021, Chantal Schenk demande la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de « la décision du conseil communal de la commune de Soumagne du 22 mars 2021 de lui infliger la sanction disciplinaire de la rétrogradation, avec effet au 3 avril 2021 ».

Par une requête introduite le 11 mai 2021, la même requérante demande l'annulation du même acte attaqué.

II. Procédure

Un arrêt n° 250.305 du 2 avril 2021 a rejeté la demande de suspension d'extrême urgence et liquidé les dépens relatifs à la procédure en suspension. Il a été notifié aux parties.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 14 juin 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 16 septembre 2022.

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

M^e^ Élisabeth Kiehl, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Michel Kaiser, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 250.305, précité.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse des parties

IV.1.1. La requête

Le moyen est pris de la violation du principe général du délai raisonnable, de la violation de l'article 65, § 3, du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné', des articles 1 à 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des

actes administratifs', et du défaut de motivation et de motifs pertinents, adéquats et légalement admissibles.

La requérante fait valoir que, dans la mesure où ils sont suffisamment précisés, les faits reprochés remonteraient tous à une période comprise entre avril 2018 et mai 2019, soit il y a près de 3 ans pour les plus anciens. Elle observe qu'il résulte du dossier administratif que certains faits ont été portés à la connaissance de la partie adverse dès le mois de novembre 2018 mais qu'elle n'a cependant ouvert l'instruction disciplinaire que le 24 avril 2019. Elle indique que, par la suite, le dossier est demeuré « parfaitement immobile sous l'angle disciplinaire » durant une nouvelle période de près de 7 mois et que le 17 septembre 2019, l'autorité disciplinaire l'a invitée à lui adresser la liste des témoins dont elle désirait l'audition, ce qu'elle a fait le 1er octobre suivant, alors qu'elle indique avoir déjà identifié d'emblée certaines de ces personnes à l'occasion de la procédure de suspension préventive. Elle ajoute que la procédure n'a nullement débuté lors de l'audition dans le cadre de la procédure en suspension préventive et que cette circonstance ne peut pas être prise en compte dans l'appréciation du délai raisonnable. Elle soutient que la partie adverse n'était nullement contrainte d'attendre ni la fin des vacances ni une amélioration de sa santé pour mener l'enquête qui s'imposait, et elle constate que certains témoins ont d'ailleurs été convoqués pendant la période de vacances d'automne. Elle relève qu'elle a finalement été convoquée près de 8 mois plus tard, le 15 mai 2020, pour une audition disciplinaire alors que l'instruction disciplinaire menée dans l'intervalle s'est pourtant résumée pour l'essentiel à l'audition de témoins et que ces auditions ne peuvent être qualifiées de devoirs importants. Elle estime aussi qu'elle ne peut se voir opposer la succession de deux « instructeurs » différents, qui ne relève pas de son fait, ne la concerne pas et ne constitue pas une justification admissible du délai déraisonnable écoulé, d'autant qu'il incombait au premier instructeur de faire toute diligence pour traiter ce dossier de manière prioritaire et urgente. Or elle constate que le dossier est demeuré immobile entre les mois de décembre 2019 et la mi-mars 2020 à tout le moins alors que la crise sanitaire n'était alors pas encore en cours. Elle ajoute que ce n'est que le 15 mai 2020, en fin de journée, soit encore deux mois plus tard, qu'elle a été convoquée pour une audition disciplinaire le 25 mai 2020, ce qui – compte tenu des jours fériés – lui laissait moins de 5 jours ouvrables pour préparer sa défense. Elle en conclut que l'action disciplinaire a été menée dans un délai anormalement long de près de quinze mois, ce qui a notamment conduit la partie adverse à adopter une mesure de « dispense de service », le délai maximal autorisé pour une suspension préventive étant dépassé, ce qui constitue un bon indice du délai déraisonnable mis pour statuer. Elle critique également la durée anormalement longue de la procédure disciplinaire devant la chambre de recours,

par rapport au délai – certes indicatif – de 90 jours prévu par l'article 65 du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné'. Elle constate qu'alors qu'elle a saisi la chambre de recours le 15 juillet 2020, une première convocation lui a été adressée le 12 novembre 2020, soit près de 4 mois plus tard, que la cause a dû être remise en raison des délais d'échange de mémoire déraisonnablement courts imposés aux parties, et que la chambre de recours a pris un mois et demi pour notifier son avis de sorte que la procédure devant celle-ci a donc finalement duré 8 mois, soit environ 240 jours, au lieu de 90 jours.

IV.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse répond qu'il s'agit d'un grief déjà soulevé dans le cadre de la procédure disciplinaire, qui s'appuie « sur le décalage entre la séquence de faits faisant l'objet de la sanction disciplinaire (entre avril 2018 et mai 2019) et la date de la sanction (1er juillet 2020, confirmée par l'acte attaqué après procédure devant la Chambre de recours), sur le trop long délai de traitement de la procédure disciplinaire et sur des retards accumulés, qui seraient jugés excessifs entre différentes étapes de la procédure d'instruction disciplinaire ». Elle rappelle la jurisprudence selon laquelle, pour apprécier si une sanction disciplinaire est adoptée dans un délai raisonnable, il convient d'examiner la durée totale qui s'est écoulée entre le moment où l'autorité disciplinaire a eu connaissance des faits et celui où elle les sanctionne, mais également, selon elle, « décortiquer cette ligne du temps pour examiner la durée de chaque étape de la procédure et vérifier si celles-ci ou l'une ou l'autre d'entre elles ont subi un retard injustifié ». Elle constate qu'en l'espèce, la durée totale de la procédure disciplinaire est d'un peu moins de quinze mois au total, si l'on « neutralise l'étape du recours introduit par la requérante devant la Chambre de recours sur la diligence duquel la partie adverse n'a aucune prise et qui dépend d'une autre autorité », et que cette durée totale inclut plusieurs étapes intermédiaires. Elle explique que l'ouverture de la procédure disciplinaire a été décidée le 24 avril 2019 pour des faits dont elle a pris connaissance, au plus tôt, pour certains d'entre eux, en novembre 2018 et qui ont tous été commis, de façon continuée, jusqu'en mai 2019, et que cette ouverture ne pouvait être décidée plus tôt puisqu'elle résulte de la prise de connaissance progressive d'éléments de fait qui, pris ensemble, ont justifié de les examiner sous l'angle disciplinaire. Elle expose que les premiers mois de l'année 2019 sont particulièrement chargés dès lors que le pouvoir organisateur se retrouve dans la nécessité de gérer les devoirs les plus urgents dans un premier temps, à savoir rétablir un climat serein au sein des équipes pédagogiques qui sont dans une situation tendue et délicate ainsi que remplacer pendant quelques mois la requérante qui est placée en congé maladie. Elle ajoute

qu'après la récolte, l'examen et la collation par le collège des premiers éléments constituant un début de dossier disciplinaire et la décision d'ouverture d'une procédure disciplinaire, celle-ci s'est poursuivie avec l'audition de la requérante, dans le cadre d'une procédure de suspension préventive, que la requérante a introduit des certificats médicaux démontrant l'impossibilité de comparaître dans le cadre d'une audition préalable à une éventuelle suspension préventive jusqu'au 30 juin 2019 inclus, et que cette première audition n'a donc pu se tenir avant le 5 juin 2019, la requérante ayant finalement accepté de comparaître avant l'échéance indiquée sur ses certificats. Quant à l'argumentation selon laquelle la procédure disciplinaire n'aurait pas pu débuter lors de son audition du 5 juin 2019 dans le cadre de la procédure en suspension préventive en raison de la distinction nette entre les procédures de suspension préventive et disciplinaire, elle répond qu'elle a entamé la procédure disciplinaire le 24 avril 2019 et qu'elle avait donc déjà débuté, et que si elle estime que cette audition peut être rattachée à la procédure disciplinaire, même si elle poursuivait une autre finalité, c'est parce qu'il s'agit d'un élément de fait pertinent dans le cadre de cette procédure et que « rien n'empêche de considérer qu'il s'agisse d'un premier devoir d'instruction disciplinaire ». Selon elle, si la procédure de suspension préventive est, en soi, distincte de la procédure disciplinaire, cela n'empêche pas que l'audition dans ce cadre-là constitue un devoir d'instruction disciplinaire, soit une mesure d'audition entendue au sens large, conformément à l'adage *audi alteram partem*. Elle fait valoir qu'il ne s'agissait pas de l'audition disciplinaire prévue en vertu des droits de la défense qui, elle, a eu lieu le 22 juin 2020, mais qu'« à partir du moment où cette audition, en lien avec les faits faisant l'objet de l'instruction disciplinaire, apporte des éléments neufs (la position de la requérante, les pièces qu'elle dépose et qui seront versées au dossier disciplinaire …), elle contribue clairement à la poursuite de l'instruction disciplinaire ». Elle explique qu'elle a mené cette procédure de suspension préventive, s'inscrivant dans le cadre de la procédure disciplinaire, avec célérité en adoptant la décision de suspension le jour même de l'audition, soit le 5 juin 2019, et en ayant réexaminé la situation de la requérante tous les nonante jours pour apprécier la nécessité de reconduire cette suspension, et que les décisions de prolongation de la suspension des 28 août et 27 novembre 2019 et 19 février 2020 sont des actes de procédure qui ont jalonné la procédure disciplinaire, qui ont assuré à la requérante un réexamen minutieux de sa situation et qui ont permis à l'autorité d'actualiser sa connaissance de la situation. Elle fait encore valoir qu'après l'étape de l'entame de la procédure et des premiers devoirs et en parallèle de la procédure de suspension préventive, elle a mené une instruction disciplinaire d'une durée d'un an environ jusqu'au 13 mai 2020, que l'instruction n'a pu démarrer qu'après avoir entendu la requérante le 5 juin 2019 sur les plaintes déposées par plusieurs enseignants à son égard et ce, afin de respecter le caractère contradictoire de cette

instruction et de la mener « à charge et à décharge », que les dernières auditions menées dans le cadre de cette instruction se sont clôturés en décembre 2019 et qu'au total, une trentaine d'auditions ont dû être organisées, une partie de celles-ci ayant été – tout à fait légitimement – demandées par la requérante. Selon elle, le volume de traitement de ces auditions est loin d'être négligeable, d'autant que, le 17 septembre 2019, elle l'a invitée à lui communiquer la liste de ses témoins et que cette demande n'est pas « artificielle » comme le prétend la requérante puisqu'elle formalise un devoir d'instruction disciplinaire important dans la diligence transparente et ouverte de la procédure. Elle conteste que l'instruction disciplinaire aurait été immobile pendant trois mois, comme le soutient la requérante, et relève qu'elle identifie tout au plus une période où aucune évolution de son dossier n'est connue entre le 7 juin 2019 et le 17 septembre 2019, et non en 2020 comme elle l'écrit dans sa requête. Elle estime qu'il n'y a aucune latence dans la mesure où entre juin 2019 et la première quinzaine de septembre 2019, la mobilisation des équipes pédagogiques est très importante à la fin de l'année scolaire et lors du lancement d'une nouvelle année scolaire. Selon elle, entre les deux, lors des vacances d'été, « aucun enseignant ne peut être décemment mobilisable (d'ailleurs, certains ne sont même plus sous des liens contractuels avec la partie adverse pendant cette période). Or, pour accomplir les devoirs d'instruction dans un dossier tel, il est nécessaire pour l'autorité disciplinaire d'auditionner le personnel enseignant ». Elle ajoute que les premiers devoirs d'instruction ont lieu dès le 17 septembre 2019, « soit raisonnablement juste après le "rush" de l'entame de l'année scolaire » et qu'on n'aurait pu lui demander d'agir de manière plus diligente, et que quatre auditions ont déjà lieu entre le 6 septembre et le 13 septembre 2019. Selon elle, si « aucun acte d'instruction n'est relevé dans cette période concrètement, on ne peut néanmoins en retirer que le dossier disciplinaire est mis à l'arrêt ». Elle fait valoir que le collège, autorité disciplinaire, et son directeur général mettent en place une méthode pour l'instruction disciplinaire qui sera suivie pour déterminer, notamment à la suite de l'audition du 5 juin 2019, quels sont les membres du personnel enseignant qui doivent être entendus, les éléments qu'il faudra aborder, la préparation des auditions, *etc* de sorte que le dossier n'est donc manifestement pas immobile. Elle fait valoir que le ralentissement apparent de la procédure entre les mois de décembre 2019 et mai 2020 est lié au fait que toute l'instruction disciplinaire a été menée, jusqu'à la fin des auditions, par le directeur général faisant fonction qui a quitté ses fonctions le 31 décembre 2019 et n'a pu être remplacé que le 1er février 2020 et que compte tenu de la lourdeur de la procédure, de sa complexité et de l'importance des devoirs accomplis, il aurait été délicat de la déléguer à un agent hiérarchiquement inférieur. Elle expose que le nouveau directeur général a repris la procédure juste avant la rédaction du rapport de clôture et l'audition disciplinaire de la requérante et qu'à son arrivée, il doit lui-même également prendre une connaissance diligente et avisée

d'un très volumineux dossier disciplinaire, avec une masse d'éléments factuels à trier, notamment issus de la trentaine d'auditions. Elle fait encore valoir qu'entre le 1er février et le 12 mai 2020, le dossier n'était pas à l'arrêt, que les premiers devoirs ont été posés dès février 2020, dans le chef du nouveau directeur général (lecture complète du dossier, suivi avec Collège, préparation synthèse et rédaction rapport …) qui a, durant ses premières semaines, nombre de missions de familiarisation avec son nouvel environnement professionnel qui sont placées à son propre programme. Elle ajoute qu'il « n'est pas besoin d'insister sur le fait qu'à partir de la mi-mars 2020, moment où raisonnablement le rapport de clôture d'instruction définitive aurait pu prendre une tournure plus avancée et finale, la situation liée à la crise sanitaire et au caractère aigu de la première vague n'a plus permis, pendant quelques semaines, d'avancer dans le dossier. Cette situation de force majeure, n'étant imputable à aucune des parties, peut trouver, non pas de manière directe mais au titre de référence, un écho, par exemple, dans les arrêtés du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux nos 2, 3 et 4 du 18 mars 2020 qui suspendent temporairement certains délais administratifs ou juridictionnels ou l'exécution de certaines décisions administratives ou judiciaires ou encore dans les arrêtés du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux nos 5 et 6 du 18 mars 2020 ainsi que les nos 6, 7, 8 et 9 du 24 mars 2020 qui, tous, démontrent les difficultés pour les organes communaux de se réunir et, tout simplement, d'assurer de manière tout à fait effective la continuité du service public et qui confère un rôle impliqué dans la gestion de la crise sanitaire au directeur général ». Elle en conclut que c'est régulièrement que le rapport de clôture de l'instruction disciplinaire n'a pu être finalisé qu'environ deux mois après le lancement de la crise sanitaire, par un agent entré en fonction quelques semaines avant le début de celle-ci de sorte que cette période doit être neutralisée dans le calcul du délai raisonnable. Elle souligne que dès l'ouverture de la procédure disciplinaire, la requérante « est loin d'avoir admis l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et que ses contestations factuelles multiples et parfois factuellement très ciblées – qui relèvent bien évidemment de son droit de se défendre utilement – rendent l'exercice de l'appréciation disciplinaire plus complexe pour qu'elle soit juste, exacte et proportionnée, conformément aux principes généraux de bonne administration ». Elle précise à ce sujet que les difficultés rencontrées avec la requérante et qui justifient l'action disciplinaire, sont avant tout des difficultés comportementales et relationnelles, qu'il lui est reproché de ne pas remplir les missions managériales et relationnelles qui lui incombent en tant que chef d'établissement scolaire, que c'est uniquement par des plaintes de certains enseignants que l'autorité a été saisie et que c'est presque exclusivement par des auditions qu'elle a pu s'informer plus amplement sur la situation vécue au sein de l'établissement. Elle rappelle qu'elle a donc mené près de trente auditions de témoins, « ce qui nécessairement a demandé beaucoup de temps compte tenu, en

outre, des congés scolaires de l'été 2019 ». Elle ajoute que « le contexte relationnel et le mal-être vécus étaient à ce point profonds au sein de l'équipe éducative que les équipes mobiles de la Communauté française, les services du service externe en prévention et l'Auditorat du travail ont été saisis de la situation », qu'elle a également attendu, pendant un certain temps mais sans résultat probant, les observations de ces intervenants dans l'espoir de parfaire sa connaissance de la situation, et que l'instruction est toujours en cours à l'auditorat du travail. Elle fait valoir qu'alors que l'instruction disciplinaire était clôturée le 12 mai 2020, elle a dû attendre le 22 juin 2020 pour auditionner la requérante en raison de la remise qu'elle a sollicitée et que la sanction a ensuite été prononcée par le premier conseil communal suivant l'audition, soit le 1er juillet 2020. Elle relève qu'en vertu du décret du 6 juin 1994, la chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours, qu'il s'agit d'un délai d'ordre, qu'aucune sanction n'est prévue en cas de dépassement de ce délai, et que « l'on ne peut raisonnablement prendre en compte la durée devant la Chambre de recours dans le calcul du délai raisonnable pris par l'autorité disciplinaire pour adopter sa décision ». Selon elle, il résulte *a contrario* de la jurisprudence qu'une autorité qui n'organise pas, n'institue pas, voire même n'exerce absolument aucune influence sur le fonctionnement d'une chambre de recours ne pourrait être tenue par la durée de la procédure devant cette instance pour l'appréciation du délai raisonnable, et qu'une commune ne peut être tenue responsable des retards pris par la chambre de recours instituée par ledit décret parce qu'il n'y a aucun lien fonctionnel entre les deux, l'une relevant de la Communauté française, l'autre étant une collectivité politique décentralisée, et qu'elle a contacté à plusieurs reprises le greffe de la chambre de recours en « s'inquiétant de ces longs mois sans nouvelle (voir pièce n° IX.6) ». Elle relève qu'une fois reçu l'avis de la chambre de recours, elle n'a pas tardé à diligenter la fin de la procédure disciplinaire puisqu'il ne lui a fallu pas plus de douze jours pour soumettre cet avis à son conseil communal, adopter la décision et la notifier à la requérante.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

La partie adverse conteste que le dossier ne serait pas complexe. Elle rappelle que trois séries de griefs étaient en cause au départ de l'action disciplinaire, dont deux furent finalement retenus à charge de la requérante, et qu'un seul en définitive (les commandes publiques de repas) concernait des faits ciblés s'étant déroulés dans une période de temps précise « sans préjudice de la complexité pour ce grief aussi du recueillement des preuves et de la traçabilité des opérations ». Elle considère qu'il « s'agissait donc de tout sauf d'une instruction disciplinaire concernant un fait précis, impliquant un nombre de témoins limités et soit un

“flagrant délit□, soit des preuves immédiatement disponibles ». Elle explique qu’une trentaine d’auditions ont été organisées, que leur organisation et leur traitement sont substantiels, que si les rapports d’audition tiennent certes en une ou deux pages maximum, d’autres éléments ont justifié un temps de réalisation de l’enquête disciplinaire bien plus étendu (l’identification de la pertinence des (nombreux) témoins à auditionner, la nécessité, pour des membres du personnel scolaire, majoritairement enseignants, de tenir compte de leurs contingences horaires sans désorganiser le service public ou encore l’organisation des auditions à la maison communale qui n’est pas le lieu de travail des personnes auditionnées …). Elle insiste « aussi, et peut-être surtout, sur la mise en condition de chaque personne concernée, nombre d’entre elles ayant dû témoigner dans un climat émotionnellement très chargé tenant compte de la nature des faits. Ainsi, la complexité du dossier s’explique beaucoup par le contexte relationnel et le mal-être vécus qui étaient à ce point profonds au sein de l’équipe éducative que les équipes mobiles de la Communauté française, les membres du service externe en prévention et l’Auditorat du travail ont été saisis de la situation. Les enjeux relationnels et humains ont rendu le traitement de ce dossier particulièrement délicat, la partie adverse, en tant que pouvoir organisateur, devant toutefois prendre le temps d’examiner de manière approfondie chacun des griefs ». Elle ajoute que chacun des rapports d’audition se présente généralement sous la forme de tirets, qui abordent de nombreux faits mais aussi des ressentis, des inquiétudes, que le traitement de ces auditions n’a rien de simple, et que ce n’est pas seulement le corps enseignant qui est mobilisé à cette fin, mais du personnel scolaire non enseignant, des parents d’élèves, des anciens membres du corps professoral, *etc*.

Elle insiste sur le nombre important de 19 jours pendant lesquels ont eu lieu les auditions (5, 6, 9, 12, 13, 24, 25 et 30 septembre, 9, 15, 21, 25, 28 et 30 octobre, 4 et 13 novembre, 3 et 9 décembre, 31 janvier 2020), ce qui rend l’organisation de l’instruction disciplinaire complexe, et sur le fait que dans une petite commune comme celle de Soumagne, les cadres du personnel ne sont pas extensibles et que le directeur général f.f., chargé de l’instruction, a mené seul l’essentiel de ce travail, rédaction des procès-verbaux incluse, nonobstant un agenda personnel « terriblement rempli au regard de ses fonctions de grade légal ». Elle ajoute que les auditions ne sont pas les seuls éléments qui constituent le dossier disciplinaire puisqu’il faut y ajouter l’ensemble des pièces déposées par les conseils de la requérante lors de son audition dans le cadre de sa suspension préventive qui sont en lien direct avec les griefs disciplinaires et les pièces disciplinaires générales du dossier de la requérante. Selon elle, le volume et la densité du contenu du dossier administratif relatif à la procédure disciplinaire attestent de la nature complexe de cette procédure, tout comme la longueur des écrits de la présente procédure contentieuse, mais aussi des notes de défense déposées devant le conseil communal

et devant la chambre de recours. Elle rappelle que dès l'ouverture de la procédure disciplinaire, la requérante est loin d'avoir admis l'ensemble des faits qui lui sont reprochés, que cela reste sa posture à ce jour et que « ses contestations factuelles multiples et parfois factuellement très ciblées – qui relèvent bien évidemment de son droit de se défendre utilement – rendent l'exercice de l'appréciation disciplinaire plus complexe pour qu'elle soit juste, exacte et proportionnée, conformément aux principes généraux de bonne administration ». Quant à la période de cinq mois pour entendre les témoins (entre septembre 2019 et janvier 2020), et non deux mois (septembre et octobre 2019) comme initialement souhaité, elle répond qu'il ne s'agit pas d'un ralentissement dû à son propre fait, mais de la volonté de mener ces auditions de manière diligente parce qu'elle est tributaire des disponibilités des personnes qu'elle doit auditionner et des contingences d'audition, en lien notamment avec le contexte scolaire. Elle rappelle que la plupart des auditions ont bien été menées en septembre, octobre, puis dans la première quinzaine du mois de novembre 2019, que les deux auditions de décembre concernaient des témoins clés de l'un des griefs qui n'avaient pu être auditionnés plus tôt. Elle précise qu'« il existe un doute de la réalité de la date de la seule audition de 2020 (31 janvier – il est indiqué 31 janvier 2019, ce qui n'est pas possible), mais son report à la fin du mois de janvier, si cette date était toutefois confirmée, pourrait s'expliquer par le départ du directeur général f.f.) ». Elle estime que lors des vacances d'été, aucun enseignant ne peut être décemment mobilisable, *a fortiori* à de telles fins qui ne concernent pas directement leurs propres services immédiats, rappelle « la spécificité statutaire du personnel enseignant et sa situation particulière durant les deux mois d'été et l'importance pour le pouvoir organisateur de veiller au droit au respect des congés scolaires de son personnel ». Elle conteste encore que les auditions de témoins pouvaient être entreprises avant celle de la requérante dans le cadre de la procédure de suspension préventive, au motif que celle-ci serait indépendante de la procédure disciplinaire. Elle précise que si, en théorie, rien ne l'empêchait de procéder à des premières auditions dès le lancement de la procédure disciplinaire, elle a estimé utile, en tant qu'autorité disciplinaire, de d'abord entendre la requérante, que cela relève de la bonne administration et est de nature à lever bien des ambiguïtés pour la suite des opérations disciplinaires. Selon elle, il ne peut être jugé qu'elle a agi de manière manifestement déraisonnable en souhaitant, en premier lieu, l'entendre, choix qui relève de son pouvoir d'appréciation, parce qu'elle voulait d'abord connaître, dans le contexte disciplinaire entamé, quelle est la position de l'agent poursuivi afin d'utilement orienter les auditions ultérieures des témoins. Elle ajoute que si la procédure de suspension préventive est, en soi, distincte de la procédure disciplinaire, les liens intrinsèques entre les deux sont manifestes et qu'en l'espèce, c'est d'ailleurs l'existence de la procédure disciplinaire qui a justifié la procédure de suspension préventive. Elle en conclut que « rien n'empêche donc que l'audition

dans ce cadre-là constitue un devoir d'instruction disciplinaire, soit une mesure d'audition entendue au sens large, conformément à l'adage *audi alteram partem* ». Selon elle, l'autorité disciplinaire qui instruit le dossier ne connaissait pas encore le point de vue de la requérante sur la procédure qui venait d'être entamée, et cette première audition qui permettait de connaître la position de la requérante et les pièces de son dossier « paraissait être la première étape utile dans l'instruction disciplinaire, avant d'entamer les étapes suivantes. Il s'agissait, ce faisant, de densifier les premiers indices disciplinaires et de les soumettre à la contradiction ». Elle en conclut que même si ces deux procédures poursuivent des finalités différentes, l'audition dans le cadre de la suspension préventive « permet d'entendre l'agent poursuivi disciplinairement par rapport aux faits, lorsqu'il s'explique sur les raisons pour lesquelles il estime que sa présence au sein de son service ne va pas nuire aux intérêts de ce dernier. Il suffit d'avoir égard au contenu du PV de l'audition du 5 juin 2019 et à la note de défense déposée par la requérante à cette occasion ». Elle conteste en conséquence que l'affirmation selon laquelle les auditions de témoins ne pouvaient être entreprises avant l'audition de la requérante dans le cadre de la procédure de suspension préventive ne puisse être retenue. Elle fait valoir que l'autorité disciplinaire est mieux placée pour apprécier *in concreto* la nécessité d'entendre en premier lieu l'agent poursuivi disciplinairement, avant de recourir aux auditions des témoins et que toute autorité disciplinaire peut considérer qu'auditionner des témoins sans avoir entendu préalablement l'agent « serait contre-productif s'il fallait ensuite les reconvoquer une fois que l'on connaît la position de cet agent et son point de vue ». Elle expose qu'elle a convoqué la requérante pour une audition dès le 25 avril 2019, soit le lendemain du lancement de la procédure disciplinaire, répétée ensuite le 30 avril, mais que celle-ci a introduit des certificats médicaux attestant de l'impossibilité de comparaître jusqu'au 30 juin 2019 inclus, et que la première audition n'a donc pu se tenir avant le 5 juin 2019, la requérante ayant finalement accepté de comparaître avant cette échéance. En ce qui concerne le changement d'instructeur, elle rappelle que le précédent directeur général f.f. a géré l'instruction disciplinaire jusqu'à son départ de la commune en décembre 2019, et que son remplaçant l'a ensuite assumée à partir de son arrivée en février 2020. Elle conteste le renvoi à l'arrêt n° 246.845 du 27 janvier 2020 parce qu'elle estime qu'il « est difficile de comparer le délai pris dès lors que seules trois dates ont permis dans ce cas d'espèce-là d'organiser les auditions, là où, dans le cas concret, le processus a dû s'étaler sur plus de vingt jours, sans compter la première audition de la requérante et sans compter les autres pièces du dossier qui ne sont pas des auditions ». Elle rappelle que l'audition disciplinaire a été initialement fixée au 15 mai 2020, que les conseils communaux de mars et avril 2020 ont été annulés à cause du premier confinement, que les pouvoirs spéciaux accordés aux collèges communaux par le Gouvernement wallon ne visaient pas les auditions disciplinaires,

et qu'il n'était pas imaginable que ses services puissent clôturer la procédure plus tôt, s'agissant de sa dernière phase. Elle précise qu'elle n'entend pas justifier l'ensemble du délai par la succession de deux instructeurs et, juste après l'arrivée du second, la pandémie, et que ce seul élément organisationnel est mis en avant, de manière raisonnable et proportionnée, pour expliquer la seule période s'étant étalée entre la fin des auditions et la mise en état du dossier pour convoquer à l'audition disciplinaire. Elle conteste par conséquent la prise en compte d'un délai complet de douze mois et l'insinuation selon laquelle il s'expliquerait, dans sa globalité, par des contingences d'ordre organisationnel. Elle en conclut qu'on ne peut pas considérer que le délai raisonnable était déjà dépassé au moment où le premier instructeur du dossier a quitté ses fonctions dans la commune. En ce qui concerne le lancement de la procédure disciplinaire au motif que les griefs autres que ceux concernant les faits remontant au mois d'octobre et décembre 2018 ne sont pas datés, elle répète que la situation de l'espèce concerne un contexte relationnel difficile et un mal-être vécu par des enseignants, qu'il s'agit d'une situation continue qui est apparue clairement aux yeux du pouvoir organisateur dans les dernières semaines de l'année 2018, que nombre de démarches ont été accomplies par rapport à une situation dont la nature disciplinaire n'était évidemment pas certaine au premier abord, et à la nécessité de d'abord pacifier la situation et « de permettre la poursuite du service public de l'enseignement en grand danger ». Elle considère qu'il était logique que ses responsables rencontrent d'abord la requérante, les enseignants, les parents, et fassent appel aux équipes mobiles de la Communauté française et aux acteurs en matière de bien-être au travail afin de tenter de trouver une solution pour le fonctionnement du service public. Selon elle, la nature disciplinaire de ces faits n'a donc pu apparaître que par la suite. Elle expose que le caractère continu de l'infraction disciplinaire constitue le grief le plus complexe, que les faits se sont encore prolongés jusqu'en janvier 2019 au moins, et que l'ouverture de la procédure disciplinaire, en avril 2019, n'est donc pas intervenue tardivement. Elle ajoute que c'est en réalité faire un raccourci que d'estimer que ces faits ne sont pas datés, dès lors qu'en lisant les auditions, on peut très clairement situer les faits dans le temps. En ce qui concerne le délai devant la chambre de recours, elle revendique l'enseignement des arrêts récents cités dans le rapport selon lesquels, d'après elle, lorsqu'une chambre de recours est organisée par une autre autorité que celle qui a pris la décision, les lenteurs liées à l'action de cette chambre de recours ne peuvent être comptabilisées pour calculer le délai raisonnable. Elle observe que l'auditeur rapporteur « propose de ne pas suivre cette jurisprudence sur la base d'une interprétation (en y ajoutant une nuance personnelle) qui lui est propre » et elle indique qu'elle ne peut suivre la conclusion qui propose de revenir sur cette jurisprudence en estimant que celle-ci ne serait pas applicable dès lors qu'elle serait restée passive avant l'audition qui a eu lieu devant la Chambre des recours. Elle

constate que l'auditeur rapporteur estime que l'enseignement de ces arrêts devrait être précisé en exigeant que la partie adverse n'attende pas passivement, et elle objecte que « l'on ne comprend pas bien, avec cette étonnante position, ce qu'il est attendu d'une autorité disciplinaire vis-à-vis d'une Chambre de recours lors de sa saisine. En effet, d'une part, l'autorité disciplinaire est, alors, en quelque sorte, "partie" à une procédure (dépôt d'une note au même titre que la requérante, et défense orale selon le même schéma). Il serait bien délicat de lui imposer de prendre contact, de manière régulière avec la Chambre de recours, pour lui rappeler son devoir de traitement du recours dans un délai raisonnable. Comment imaginer qu'elle puisse "faire pression" sur l'organe qui rendra un avis essentiel pour le sort de sa propre décision ? D'autre part, et indépendamment du peu d'emprise que crédiblement pourrait avoir cette prétendue nécessaire insistance, l'on ne peut imposer à la partie adverse de se soucier du respect par une autre autorité de l'obligation légale du respect du délai raisonnable ». Elle ajoute qu'en tout état de cause, elle « n'est pas restée passive et a participé activement à une procédure qui se déroulait dans un tempo raisonnable, … mais dont la requérante a souhaité elle-même un allongement ». Elle expose que, le 15 juillet 2020, la requérante a saisi la chambre de recours et qu'il ne paraît pas raisonnable de penser que la procédure aurait pu sérieusement démarrer avant la rentrée de septembre 2020. Elle estime qu'eu égard à cette saisine en plein été, il ne semble pas manifestement déraisonnable que la chambre de recours ait proposé un calendrier d'échange des écrits le 12 novembre 2020 en vue d'une fixation initialement prévue le 15 décembre 2020. Elle joint des échanges de courriers qui attestent, selon elle, que ce sont les conseils de la requérante qui ont sollicité un allongement des délais, conduisant finalement à une fixation de l'affaire à la séance du 28 janvier 2021. Elle en conclut que la durée de la procédure devant le chambre de recours ne doit pas être prise en compte pour le calcul du délai raisonnable, et qu'une commune ne peut être tenue des retards pris par une chambre de recours, telle qu'instituée par le décret du 6 juin 1994 précité.

IV.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 l'espèce, il résulte de l'arrêt n° 250.305 et des écrits de procédure que la partie adverse décide, le 24 avril 2019, d'une part, « d'ouvrir une instruction dans le cadre d'une procédure disciplinaire à l'encontre de [la requérante] » et, d'autre part, de la convoquer à une audition le 30 avril dans le cadre d'une éventuelle mesure de suspension préventive (audition qui aura finalement lieu le 5 juin compte tenu de l'incapacité de la requérante, celle-ci se faisant représenter par son conseil), que le 5 juin 2019, elle est suspendue préventivement (suspension qui sera prolongée à trois reprises jusqu'au 29 mai 2020), que le 12 juillet 2019, la partie adverse adresse des convocations à une trentaine de témoins pressentis, que les auditions de ceux-ci auront lieu entre les 6 septembre et 9 décembre 2019, et encore en janvier 2020, qu'à la fin du mois de décembre 2019, le directeur général qui a mené l'instruction disciplinaire quitte ses fonctions, qu'il est remplacé par V. J. en février 2020 qui dépose un rapport de clôture de l'instruction disciplinaire le 12 mai 2020, que dès le lendemain, le collège communal renvoie le dossier au conseil communal tout en convoquant la requérante à une audition devant celui-ci le 25 mai suivant, qu'à la demande de la requérante, cette audition aura lieu le 22 juin 2020, que par une décision du 1er juillet 2020 notifiée le lendemain, le conseil communal décide de lui infliger la sanction disciplinaire de la rétrogradation, que le 15 juillet 2020, la requérante saisit la chambre de recours qui, le 12 novembre 2020, informe les parties qu'elle se réunira le 15 décembre tout en proposant un calendrier procédural, que le 13 novembre 2020, le conseil de la requérante demande une remise et un aménagement dudit calendrier, que, le 26 novembre, la chambre de recours informe les parties de la remise de sa séance au 28 janvier 2021 et d'un nouveau calendrier procédural, que le 28 janvier 2021, la chambre de recours rend son avis après avoir entendu les parties le même jour, qu'elle notifie celui-ci le 11 mars suivant et que, le 22 mars 2021, la partie adverse adopte l'acte attaqué.

Il résulte de ces éléments qu'un délai de près de treize mois s'est écoulé entre le 24 avril 2019, moment où l'autorité décide « d'ouvrir une instruction dans le

cadre d'une procédure disciplinaire » et de charger le directeur général de l'instruction du dossier, et le 15 mai 2020, date à laquelle la requérante est convoquée, pour la première fois, à une audition disciplinaire fixée le 25 mai 2020. Dans sa décision du 1er juillet 2020 « d'infliger la sanction disciplinaire de la rétrogradation » à la requérante, que reprend l'acte attaqué, la partie adverse justifie ce délai dans les termes suivants :

« […] Considérant que les faits en cause sont très majoritairement postérieurs à l'été 2018, aucun ne remontant à plus de deux ans ; qu'ils ont fait l'objet d'une décision d'ouverture de procédure disciplinaire datant du 24 avril 2019 ;

Considérant que la procédure disciplinaire n'a subi aucun retard et aucune période d'inactivité injustifiée ;

Considérant qu'en l'espèce, l'instruction disciplinaire a été techniquement complexe parce qu'elle a impliqué que soient conduits de multiples devoirs d'instruction et que le respect des droits de la défense et l'établissement de la vérité soient garantis, et ce à toutes les étapes de la procédure (C.E., arrêt n° 230.694 du 31 mars 2015 […] ; C.E., arrêt n° 245.505 du 24 septembre 2019 […]) ; que ces multiples devoirs d'instruction étaient tous nécessaires et pouvaient en l'espèce avoir une influence sur l'appréciation à porter par l'autorité disciplinaire quant à la gravité des manquements disciplinaires ;

Considérant, en effet, que l'action disciplinaire a nécessité des dizaines d'auditions, dont un nombre certain ont été conduites à la demande de Madame Schenk ; que l'instruction a été rendue délicate par le fait que l'autorité disciplinaire ne pouvait, par ailleurs, certainement pas se fonder sur la reconnaissances desdits faits par Madame Schenk puisqu'à ce jour, elle continue à en nier la portée et que la collation des témoignages s'est faite dans un climat de tension extrême entre les principales protagonistes, ayant d'ailleurs donné lieu à une information judiciaire aujourd'hui en cours après de l'Auditorat du travail de Liège ;

Considérant, par ailleurs, que le ralentissement connu au début de la procédure disciplinaire n'est pas le fait de l'autorité disciplinaire ; qu'il lui a fallu en effet attendre plus d'un mois avant de pouvoir auditionner Madame Schenk, parce que celle-ci était en incapacité de travail ;

Considérant, en outre, que deux instructeurs différents se sont suivis dans la poursuite de la procédure disciplinaire parce que le Directeur général faisant fonction (Monsieur [V.]) en place jusque fin décembre 2019 et qui a mené une grande partie de l'instruction a dû céder ce dossier complexe, lors de son départ de la Commune, au nouveau Directeur général nommé (…) lors de son arrivée en fonction début février ;

Considérant que peu après la reprise de ce dossier par le nouvel instructeur, les devoirs d'instructions ont été clôturés et qu'à la mi-mars, soit juste avant le début de la crise sanitaire, seul le rapport de clôture d'instruction devait encore être finalisé ;

Considérant que les lourdes implications de la crise sanitaire ont pris le pas sur la possibilité de poursuivre dans ce dossier sans que l'autorité disciplinaire ne s'expose à des difficultés importantes ; que la tenue d'une audition disciplinaire à distance était alors déconseillée pour assurer le plus plein respect des droits de la défense ;

Considérant qu'en temps normal, la procédure aurait dû aboutir dans le courant du mois de mars 2020 ou au début avril 2020, soit moins d'un ans après le lancement de la procédure mais qu'au final Madame Schenk ne put être convoquée qu'en date du 15 mai 2020 pour comparaître le 25 mai 2020, soit treize mois après le début de la procédure ;

Considérant que, malgré ces circonstances difficiles, Madame Schenk a été convoquée avant la fin du délai de la suspension préventive ;

Considérant ainsi, qu'au regard de la complexité de l'instruction et du nombre d'acteurs mobilisés pour recouper les faits, du changement d'instructeur indépendant de la volonté de la Commune mais aussi de la situation de force majeure qu'a constitué la crise sanitaire du printemps 2020, la procédure disciplinaire, tant dans sa durée globale que dans le déroulement de ses diverses étapes, répond aux exigences du principe du délai raisonnable […] ».

L'acte attaqué se réfère également à l'avis de la chambre de recours qui estime que le délai raisonnable n'a pas été méconnu parce qu'« en raison de son état de santé, la requérante ne put être entendue avant le 5 juin 2019 dans le cadre de sa suspension préventive ; une longue instruction s'est déroulée en auditionnant une trentaine de témoins dont certains furent sollicités par la requérante ; la crise sanitaire liée au Covid 19 a, sinon paralysé, du moins ralenti les auditions à partir de mars 2019 ; dès que le directeur général J. clôtura son rapport d'instruction le 12 mai 2020, la requérante fut convoquée le 15 mai 2020 pour être entendue par le Conseil communal le 25 mai 2020 et c'est la requérante qui sollicita une remise de cette audition au 22 juin 2020 pour disposer d'un temps suffisant pour préparer sa défense ; le Conseil communal rendit sa décision la semaine suivant l'audition de la requérante. […] ».

Contrairement à ce que soutient la partie adverse, ni les nombreuses auditions effectuées ni l'absence de reconnaissance des faits par la requérante ne permettent de démontrer la caractère complexe du dossier dès lors que les rapports d'audition des témoins tiennent en une ou deux pages maximum par audition, voire même à quelques lignes. Il ressort par ailleurs de l'exposé qui précède qu'alors que le directeur général a été chargé de l'instruction disciplinaire dès le 24 avril 2019, ce n'est qu'à partir du 12 juillet suivant, soit près de trois mois plus tard, que les premiers courriers de convocation sont envoyés aux témoins. À cette occasion, la partie adverse invite plusieurs personnes à témoigner à l'une des dates suivantes : 5, 6, 9, 12 et 13 septembre 2019. Par courrier du 21 octobre 2019, d'autres témoins sont invités à être entendus les 28 ou 30 octobre. Force est cependant de constater que les auditions ont certes eu lieu à ces dates, mais également les 24, 25, 30 septembre, 9, 15, 21, 25 octobre, 4 et 13 novembre, 3 et 9 décembre 2019 et, finalement, en janvier 2020. Alors qu'elle souhaitait mener les auditions en deux mois, la partie adverse les a ainsi étalées sur cinq mois sans qu'aucun élément du dossier administratif ne permette d'en comprendre les raisons.

La circonstance que la requérante n'a pu, en raison de son incapacité de travail être entendue avant le 5 juin 2019, dans le cadre de la procédure de suspension préventive, même si elle permet de comprendre que la requérante n'ait pu davantage être entendue plus tôt dans le cadre de la procédure disciplinaire, ne permet pas de justifier que la partie adverse ait attendu le 12 juillet pour mener ses premiers devoirs d'instruction disciplinaire, en l'occurrence la convocation de témoins à des auditions. Si une autorité chargée d'une instruction disciplinaire peut faire le choix d'entendre en premier lieu l'agent poursuivi – ce qu'elle n'a du reste pas fait puisque l'audition du 5 juin concernait la procédure de suspension préventive -, elle ne peut se fonder sur la seule impossibilité de mener une telle audition pour suspendre cette instruction et s'abstenir de tout devoir, dès lors qu'elle a l'obligation, en vue de respecter le principe du délai raisonnable, de mener cette instruction avec diligence. En outre, le 12 juillet, les premiers témoins n'ont été convoqués que pour être entendus à partir du mois de septembre, soit deux mois plus tard. À ce propos, l'affirmation selon laquelle les témoins ne pouvaient pas être convoqués durant les vacances scolaires ne peut davantage être suivie pour justifier le délai de l'instruction disciplinaire qui a conduit à l'adoption de l'acte attaqué. En effet, s'il est certes indéniable que les enseignants sont en congé et qu'ils peuvent être absents durant cette période, la partie adverse ne peut pas, dans le cadre d'une procédure disciplinaire qu'elle diligente et qu'elle est tenue de mener dans un délai raisonnable, partir du principe qu'ils seront d'office indisponibles pendant les vacances d'été et, partant, ne les convoquer automatiquement qu'à partir de la prochaine rentrée scolaire. Aucune pièce du dossier administratif n'établit que des témoins potentiels auraient décliné l'invitation à être entendus pour le seul motif que leur audition se serait déroulée durant lesdites vacances et aucune disposition du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné' ne suspend l'instruction disciplinaire durant cette même période. Par ailleurs, comme le relève la requérante, ce n'est que le 17 septembre 2019 qu'elle a été invitée à fournir sa liste de témoins, sans qu'aucun élément ne permette de comprendre pourquoi elle n'a pas été sollicitée plus tôt à la suite de la décision « d'ouvrir une instruction dans le cadre d'une procédure disciplinaire » prise quelques cinq mois auparavant, le 24 avril 2019. Cette même date ne permet pas de suivre davantage l'argumentation fondée sur la succession du directeur général instructeur au début de l'année 2020 dès lors qu'avant son départ, il avait bénéficié des huit mois restants de l'année 2019 pour mener l'instruction. La circonstance qu'il n'ait pas achevé cette tâche et que son successeur a dû prendre la relève en février 2020 ne permet pas de justifier le délai de la procédure disciplinaire dans la mesure où des problèmes d'ordre strictement organisationnel ne peuvent, même en tenant compte de la crise sanitaire et de son incidence sur le

fonctionnement des administrations, raisonnablement pas justifier un délai de huit mois pour la rédaction d'un rapport de vingt-trois pages, établi après une audition d'une vingtaine de membres du personnel.

Enfin, le délai de traitement du recours du 15 juillet 2020 par la chambre de recours instituée en vertu de l'article 75 du décret du 6 juin 1994 précité n'apparaît pas davantage régulier au regard du principe général du délai raisonnable. En effet, si la chambre de recours ne peut légalement pas se réunir du 15 juillet au 15 août en vertu de l'article 75*bis* dudit décret, de sorte que ce laps de temps ne doit effectivement pas être pris en compte pour apprécier ledit principe général, elle est en revanche supposée être à même d'exercer ses missions dès le 16 août et elle est en outre tenue de rendre son avis dans les nonante jours qui suivent la réception du recours comme le prescrit l'article 65, § 3, alinéa 3 du même décret. Si ce délai ne constitue qu'un délai d'ordre dont le dépassement n'est pas expressément sanctionné, il n'en constitue pas moins l'indication d'un délai global vers lequel elle doit tendre pour rendre son avis, *a fortiori* lorsque le recours a un effet suspensif (art. 65, § 3, alinéa 2) qui retarde encore l'issue la procédure disciplinaire.

Force est toutefois de constater que ce n'est que le 12 novembre 2020, soit quatre jours avant l'échéance du délai ainsi suggéré par le législateur pour qu'elle rende son avis, que la chambre de recours convoque seulement les parties à une séance qui doit avoir lieu le 15 décembre suivant, c'est-à-dire trente jours au-delà des nonante jours légaux, en demandant la communication du dossier pour le 16 novembre, soit au-delà desdits nonante jours, et alors que cette convocation aurait dû légalement intervenir dans les vingt jours qui suivent la réception du recours (art. 78) soit en l'espèce, en tenant compte de l'absence de réunions durant la période estivale susvisée, vingt jours après le 16 août 2020.

Si, comme l'objecte la partie adverse, cette chambre de recours relève certes de la Communauté française et est organisée par celle-ci et non par elle, il lui appartient à tout le moins - comme le suggère l'auditeur rapporteur -, lorsqu'elle constate un retard susceptible d'avoir une incidence sur sa propre obligation de diligenter la procédure disciplinaire dans le respect du principe général du délai raisonnable, de ne pas demeurer passive et d'interpeller ladite chambre de recours eu égard à ce principe général qui, selon la jurisprudence constante, s'impose aussi et en tout état de cause aux organes consultatifs et donc à ladite chambre de recours. À ce sujet, la partie adverse ne peut raisonnablement être suivie lorsqu'elle fait valoir qu'elle aurait « contacté à plusieurs reprises le greffe de la chambre de recours s'inquiétant de ces longs mois sans nouvelle », dès lors qu'il ressort du dossier administratif que ce n'est que les 11 février et 1er mars 2020, soit après la séance de

la chambre de recours finalement remise au 28 janvier 2020, qu'elle a demandé à celle-ci de recevoir son avis dès que possible. La partie adverse ne peut davantage être suivie lorsqu'elle allègue, sur la base des courriers qu'elle joint à son dernier mémoire, que ce sont les conseils de la requérante qui ont sollicité un allongement des délais en demandant une remise, dès lors qu'au moment de cette demande, le délai pour rendre l'avis était déjà quasiment expiré.

Il résulte de l'ensemble de ces constatations que plusieurs étapes substantielles de la procédure disciplinaire ont, sans aucune explication, connu des retards importants et non justifiés.

Le premier moyen est fondé en ce qu'il est pris de la violation du principe général du délai raisonnable.

V. Autres moyens

L'annulation de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base du premier moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

VI. Indemnité de procédure

Dans la note de liquidation des dépens du 11 juillet 2022, la partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La décision du 22 mars 2021 par laquelle le conseil communal de Soumagne inflige à Chantal Schenk la sanction disciplinaire de la rétrogradation est annulée.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé le 20 septembre 2022 par la VIII[e] chambre, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Valérie Vanderpère Luc Detroux