

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 257.372 du 19 septembre 2023

A. 234.969/VIII-11.830

En cause : **CHENTOUF** Fatiha,
ayant élu domicile
avenue Charles Quint 319 bte 2
1083 Ganshoren,

contre :

la ville de Bruxelles, représentée par
son collège des bourgmestre et échevins,
ayant élu domicile chez
M^e Marc UYTENDAELE, avocat,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 8 novembre 2021, Fatiha Chentouf demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du 6 septembre 2021 du conseil communal de la ville de Bruxelles de [lui] infliger [...] la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire » et, d'autre part, l'annulation de la même décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 253.288 du 21 mars 2022 a rejeté la demande de suspension de l'exécution de la décision attaquée et a réservé les dépens.

Un arrêt n° 255.869 du 21 février 2023 a rouvert les débats. Il a été notifié aux parties.

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

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 30 juin 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 15 septembre 2023.

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

La partie requérante, comparaisant en personne, et M^e Anne Feyt, *loco* M^e Marc Uyttendaele, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

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

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

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 253.288 du 21 mars 2022.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation du principe général d'impartialité, du principe de respect des droits de la défense, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance [et] du devoir de minutie [...] ».

À l'appui d'une première branche, la requérante soutient qu'il ressort de l'acte attaqué que la partie adverse s'est reposée sur un dossier monté manifestement à charge et n'a pas procédé à une instruction disciplinaire à charge et à décharge.

Elle constate que l'autorité n'a par ailleurs pas procédé à l'audition des personnes sollicitées et qu'il n'est nullement tenu compte de ses états de service en qualité de maître de religion islamique ni de ceux dans d'autres établissements que l'école primaire des Magnolias. Elle souligne le fait que les propos tenus par le directeur général de l'Instruction publique de la ville de Bruxelles, lors d'une réunion entre des représentants de cette dernière et des membres du personnel de l'établissement scolaire susvisé, le 26 janvier 2019, sont de nature à faire apparaître une apparence de partialité dans le cadre de la procédure et une volonté de l'écarter. Elle rappelle qu'en plus de la procédure disciplinaire lancée à son encontre, elle a subi une procédure de licenciement et que, selon elle, « la sanction de la démission disciplinaire sera également la seule sanction qui sera jamais proposée ».

Dans une deuxième branche, elle rappelle qu'avant que l'acte attaqué ne soit adopté, la partie adverse a également adopté une décision de licenciement pour les mêmes faits litigieux et qu'elle a critiqué cette décision devant la chambre de recours qui était notamment composée de C. W., représentant du pouvoir organisateur. Elle indique que lorsque la partie adverse a pris la décision, le 2 mars 2020, de la démettre disciplinairement pour les mêmes faits, elle a également critiqué cette décision devant la chambre de recours et que le président de la chambre avait indiqué veiller à ce que la composition de cette deuxième chambre de recours soit différente de la première afin d'assurer son impartialité. Or, elle constate que ledit C. W. a également siégé à l'occasion de cette deuxième chambre de recours, et elle estime qu'au vu de la première décision négative adoptée par la première chambre de recours, la présence de C. W. peut l'avoir influencée de manière négative, de sorte qu'une apparence de partialité existe concernant sa composition et l'avis qu'elle a adopté.

Elle ajoute, dans une troisième branche, que l'attitude de la partie adverse après l'arrêt du 20 juillet 2021 démontre qu'elle avait, coûte que coûte, l'intention de la sanctionner, avant même que le conseil communal n'ait pu se réunir. Elle souligne la force avec laquelle la partie adverse s'est opposée à l'exécution de cet arrêt, jusqu'à freiner sa régularisation pécuniaire, ce qui, selon elle, ne peut qu'illustrer qu'en tout état de cause, la décision était déjà prise dans le chef de l'autorité, à savoir la sanctionner par une démission disciplinaire et maintenir les effets de la décision suspendue par l'adoption d'une nouvelle décision. Elle ajoute que cette attitude transparaît alors même que l'autorité n'a accompli aucun devoir ni aucune recherche pour déterminer si elle avait adopté un comportement inapproprié ou similaire aux griefs ayant fondé son licenciement dans les quatre autres établissements où elle a pu enseigner du 2 septembre 2019 jusqu'au 7 décembre 2020. Elle expose aussi que la partie adverse a adopté, le 26 août 2021,

une décision qualifiée de « dispense de service » qui laisse penser que la décision dans son chef était déjà prise, que cette décision est manifestement illégale, ne reposant sur aucune base légale, une dispense de service étant en principe une autorisation de ne pas prêter et non une interdiction de prêter, et que cette décision constituait manifestement une voie de fait en vue d'empêcher sa rentrée scolaire. Elle relève en ce sens que cette mesure précise qu'il ne convient pas de lui permettre de reprendre ses fonctions afin d'éviter des modifications d'attributions dans le chef des enseignants, seulement pour quelques jours, ce qui suggère que la partie adverse savait parfaitement qu'elle la démettrait à nouveau. Elle explique que son conseil n'a pas manqué de dénoncer cette situation dans un courrier du 31 août 2021 et que la partie adverse n'aurait pas contesté cet état de fait. Elle observe encore que l'autorité n'a pas mentionné auprès des conseillers communaux sa lettre du 5 septembre 2021 et qu'elle ne l'a pas prise en considération dans l'évaluation de son dossier, laquelle constituait pourtant la seule et unique nouvelle pièce apportée et produite depuis la démission du 7 décembre 2020. Enfin, elle explique que le point au conseil communal du 6 septembre 2021 relatif à sa situation n'a été présenté aux conseillers communaux que comme une simple formalité administrative par un membre du personnel administratif, ce qui permet également de penser que la partie adverse, par l'acte attaqué, n'a pas cherché à réévaluer le fond de sa décision et à prendre en compte les considérations formulées par le Conseil d'État, mais simplement à couvrir le vice dénoncé, par un ajout de texte, sans réexamen concret du fond du dossier.

Dans une quatrième branche, elle soutient qu'il résulte de l'acte attaqué que des membres du conseil communal qui n'ont pas assisté à son audition étaient présents lors de l'adoption de cet acte et ont pu participer aux débats. Elle constate que la partie adverse n'indique pas quels membres du conseil communal ont pris concrètement part au vote de la décision, de sorte qu'il y a lieu d'émettre les plus nettes réserves sur ce point, le procès-verbal de la séance du 6 septembre 2021 n'ayant toujours pas été adopté. Elle indique qu'au moins cinq membres du conseil communal dont elle cite les noms, qui n'ont pas assisté à l'audition, étaient présents lors de la séance du 6 septembre 2021, n'ont pas quitté la salle ou déconnecté leur écran, et ont ainsi pu participer aux débats. Selon elle, cette situation induit une violation du principe général d'impartialité puisque leur présence a pu participer à influencer l'assemblée délibérante et contrarie également le respect des droits de la défense.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante indique « qu'il n'y a aucun élément nouveau dans le mémoire en réponse de la partie adverse et que, partant, elle s'en réfère intégralement à sa requête en annulation ».

IV.1.3. Le dernier mémoire

La requérante indique qu'elle s'en réfère intégralement à ses écrits de procédure antérieurs mais qu'elle « souhaite apporter des précisions quant au premier moyen », et qu'elle « entend démontrer qu'elle est victime d'une campagne d'acharnement de la part de son directeur d'école, [V. L.], qui visait dès le départ son éviction et pour lequel la partie adverse, emboîtant le pas de son service de l'inspection pédagogique, a pris fait et cause ».

Selon elle, ces indices d'acharnement du directeur ressortent notamment de la pièce 1 du dossier administratif qui dénonce une ambiance délétère à l'école mais sans la désigner comme responsable, et de la pièce 2 selon laquelle le directeur affirme avoir pris la mesure du danger et demandé un devoir absolu de discrétion, en tirant des conséquences de déclarations unilatérales de certains membres du personnel sans avoir confronté ces dernières à son point de vue puisqu'elle n'avait pas été convoquée à ce stade pour y réagir. Elle ajoute que plusieurs témoignages figurant dans le dossier administratif « sont manifestement commandés par le directeur » et elle « s'étonne que dans les pièces 5 et 7, des enseignantes indiquent témoigner à la demande de [son] directeur d'école, ce que confirme d'ailleurs le fait que ces témoignages obéissent à une structure similaire. Comme ces pièces ne sont pas signées, on peut même s'interroger sur leur réel auteur ». Se référant à la pièce 27 du dossier administratif, elle relève que dans l'esprit du directeur, elle ne faisait plus partie de l'équipe depuis déjà un moment. Elle s'étonne à nouveau, à la lecture de la pièce 9, qu'il ait déposé une plainte au SIPPT le 20 février 2019 alors qu'il avait toujours prétendu ne pas connaître de difficultés relationnelles avec elle, et que l'inspecteur pédagogique vienne en qualité de témoin à l'appui de cette plainte. Selon elle, la pièce 3 de son dossier montre que le directeur n'avait pas suivi les recommandations de la médecine du travail concernant ses conditions de travail. Se fondant sur une nouvelle pièce E qu'elle joint à son dernier mémoire, elle fait valoir qu'il a envoyé chez elle la médecine du travail alors qu'elle n'était pas malade. Elle cite un courriel repris dans la pièce 20 du dossier administratif qui, d'après elle, est révélateur de la volonté manifeste du directeur dès le 18 octobre, c'est-à-dire avant même le dépôt de la plainte des 30 enseignants, de l'écarter de l'école.

Elle invoque encore des indices de parti pris du service de l'inspection pédagogique et du pouvoir organisateur qui, selon elle, résultent notamment de la pièce 9 du dossier administratif qui est une lettre de l'inspecteur pédagogique du 29 janvier 2019 qui fait état de quatre plaintes au SIPPT alors qu'à cette date, il n'y avait pas de telles plaintes. Elle dénonce la différence de traitement dont elle dit avoir été victime au regard du rapport Mensura qu'elle joint à son dernier mémoire et qui préconise que V. L. effectue des formations en communication non-violente alors qu'elle ne s'est pas vu proposer de telles formations, la procédure disciplinaire ayant été privilégiée pour ce qui la concerne. Elle ajoute qu'elle « s'étonne que le directeur ait uniquement fait l'objet d'une remontrance de la part de l'échevine lorsqu'il avait été reconnu qu'il avait impliqué des enfants dans le cadre [de son] dossier » et qu'elle a le sentiment d'un traitement discriminatoire « puisqu'on lui a prêté à tort une implication de mineurs contre des collègues, ce qu'elle a toujours contesté, et que c'est [cet] élément qui [a] justifié la procédure disciplinaire lancée contre elle ». Elle critique encore l'absence de prise en compte de certaines de ses observations figurant en pièce 21 du dossier administratif, et du témoignage de Madame A. D. figurant en pièce 91.

Elle indique qu'« en lisant la pièce 27 du dossier administratif, [elle] s'étonne que [...] le service des ressources humaines considère après quelques minutes d'audition qu'il n'y a pas eu de malversations sur l'argent des voyages et que la direction peut être tout à fait innocentée à cet égard. Il sera en effet démontré quelques mois plus tard qu'il y avait bien eu des malversations. [Elle] est particulièrement choqué[e] que pour des éléments aussi graves on prenne si peu de temps pour investiguer alors que s'agissant d'elle, la partie adverse multiplie les procédures, les auditions et les devoirs pour tenter de démontrer l'existence de prétendues fautes disciplinaires à son égard ». À défaut de contresignature de M^{me} E. K., elle se demande si celle-ci reconnaît les éléments figurant dans le rapport de M^{me} S., et elle s'étonne des signatures des témoins F. H. et A. sans qu'on puisse savoir avec certitude qu'elles ont compris ce qui était retranscrit et qu'elles y adhéraient dès lors qu'elles ne parlent pas français.

Se référant à la pièce 90, elle déplore la présence du conseil de la partie adverse avant son audition et estime que la présentation du dossier a été de nature à influencer défavorablement le conseil communal et à rendre presque inutile sa propre audition tant ses membres avaient été orientés en amont. Elle ajoute, sur la base d'une nouvelle pièce D, qu'elle avait eu l'occasion de faire savoir à l'échevine qu'elle avait peur de se retrouver seule avec l'inspecteur pédagogique V., physiquement impressionnant, parce qu'il l'avait convoquée à plusieurs reprises sans annoncer les raisons « pour l'enguirlander systématiquement » et, sur la base

d'une nouvelle pièce F, que ce dernier était défendu par le même avocat que la partie adverse.

IV.2. Appréciation quant aux quatre branches réunies

Eu égard au caractère écrit et contradictoire de la procédure devant le Conseil d'État, les moyens d'annulation doivent être invoqués et développés *ab initio* dans la requête, sans préjudice de la possibilité, pour la partie requérante, d'invoquer des moyens d'ordre public, de nouveaux moyens ou de les développer davantage dans son mémoire en réplique sur la base de pièces qu'elle découvre à la faveur du dépôt du dossier administratif, dans le respect de la loyauté procédurale. En l'espèce, la requérante a expressément fait choix, dans son mémoire en réplique, de se limiter à renvoyer à sa requête. Elle n'est dès lors pas recevable « à apporter des précisions quant au premier moyen » dans son dernier mémoire sur la base des pièces du dossier administratif qu'elle avait tout le loisir d'utiliser pour son argumentation en réplique. Le même constat d'irrecevabilité s'applique à l'égard des pièces nouvelles qu'elle joint à son dernier mémoire. Il ne s'agit en effet pas d'éléments qu'elle aurait découverts à ce stade de la procédure et qu'elle n'aurait pas pu produire plus tôt au cours de celle-ci.

Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le principe général de droit d'impartialité s'applique à tout organe de l'administration et s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction, soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé. L'impartialité subjective s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative, tandis que l'impartialité objective relève de la structure même de l'administration et exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. Ce principe général, qui est d'ordre public et doit, partant, le cas échéant être examiné d'office, est violé lorsqu'une personne intervient avec un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision, et un soupçon de partialité de nature à remettre en cause la décision administrative suffit, l'autorité ayant le devoir de veiller à ne pas donner l'impression de partialité. Cette obligation d'impartialité s'applique non seulement à l'autorité disciplinaire proprement dite mais, également, lors de la phase de constitution du dossier disciplinaire et de la rédaction du rapport qui la clôture. Il reste que ce principe ne s'applique que dans la mesure où il se concilie avec la

nature spécifique, et notamment avec la structure, de l'administration active. Par ailleurs, l'impartialité d'un organe collégial ne peut être mise en cause que si, d'une part, des faits précis qui font planer des soupçons de partialité sur un ou plusieurs membres de ce collège peuvent être légalement constatés et que, d'autre part, il ressort des circonstances que la partialité de ce ou de ces membres a pu influencer l'ensemble du collège.

S'agissant de l'audition de témoins, il s'ensuit que l'autorité disciplinaire, en raison de son obligation d'instruire à charge et à décharge et de statuer en connaissance de cause, doit en principe entendre les témoins proposés par son agent.

En l'espèce, il résulte du dossier administratif qu'A. D. a été auditionnée par le conseil communal, à la demande de la requérante, le 27 janvier 2020, et que si elle a également sollicité l'audition, en qualité de témoins, de V. L., J. S., M. S. et P. V., ceux-ci ont, de leur propre initiative, refusé d'être auditionnés. Dans la note du 27 janvier 2020, le conseil de la requérante ne disait pas autre chose, en relevant, notamment, que : « Madame Fatiha Chentouf a sollicité l'audition, par devant le conseil communal, des principales personnes qui ont contribué aux représailles menées contre elle. L'objet de ces auditions visait à ce que leurs allégations soient confrontées. Ces personnes ont cependant refusé, - ce qui en dit long sur l'absence de sérieux de leurs accusations ». Enfin, dans sa délibération du 2 mars 2020, le conseil communal a minutieusement justifié les raisons pour lesquelles il a décidé de refuser d'accéder aux demandes d'audition des quatorze témoins sollicités par la requérante. Celle-ci ne soutient, ni *a fortiori* ne démontre, en quoi ces justifications ne seraient pas admissibles.

S'agissant de la prise en compte de ses états de service, l'acte attaqué est également motivé comme suit :

« [...]

Qu'il convient également d'avoir égard à la manière dont Mme Chentouf a exercé ses fonctions de maître de citoyenneté et de philosophie à dater de la rentrée scolaire 2019, à l'école primaire Bockstael et à l'école fondamentale Jacqmain et à la manière dont elle a, par la suite, exercé ses fonctions de maître de religion islamique (à l'École fondamentale Jacqmain, à l'École primaire Léon Lepage, à l'École primaire Bockstael et à l'École primaire des Pagodes) et s'interroger sur le point de savoir si des problèmes similaires se sont produits dans d'autres établissements;

[...]

Considérant que Madame Chentouf s'est correctement acquittée de l'exercice de ses fonctions durant cette courte période;

[...]

Considérant que Madame Chentouf s'est correctement acquittée de ses fonctions de maître de religion islamique durant la période où elle n'était pas suspendue préventivement;

[...]

Considérant que les faits qui lui sont reprochés n'ont été constatés que dans un établissement et que Madame Chentouf s'est par la suite correctement acquittée de ses fonctions dans d'autres établissements et ne s'est pas vu reprocher de griefs du même type;

Que la Ville se réjouit de ne pas avoir eu à déplorer d'autres "incidents" durant cette période et qu'il s'agit évidemment d'une circonstance favorable à Madame Chentouf;

[...]

Qu'en égard aux circonstances atténuantes précitées, à savoir son absence d'antécédents disciplinaires et le fait qu'elle ait correctement exercé ses fonctions le temps de la procédure, il convient d'infliger à Madame Chentouf la moins grave des deux sanctions disciplinaires possibles, à savoir la démission disciplinaire.

[...] ».

La requérante ne peut donc pas soutenir que la manière dont elle a presté dans d'autres établissements n'aurait pas été prise en compte par la partie adverse.

Enfin, s'agissant des propos du directeur général, il convient encore de souligner qu'une violation du principe d'impartialité ne peut résulter du comportement du supérieur hiérarchique instructeur que s'il est démontré qu'il fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense. En l'espèce, il n'apparaît toutefois pas, et la requérante ne le démontre pas, que le directeur général aurait eu un rôle d'instruction dans le dossier disciplinaire. Le dossier administratif ne fait, en effet, pas état de mesures d'instruction qui auraient été diligentées par ses soins.

La chambre de recours était composée de cinq membres, dont le président et une secrétaire. La requérante n'apporte pas d'éléments précis permettant de considérer que la présence de C. W. aurait influencé les autres membres de la chambre de recours. En outre, en ses alinéas 1^{er} et 2, l'article 51 du décret du 10 mars 2006 'relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion' dispose :

« Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel et le pouvoir organisateur peuvent récuser trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants ».

En l'occurrence, la requérante n'a pas récuser C. W. et n'expose pas qu'elle n'aurait pas été en mesure d'exercer son droit de récusation.

L'arrêt n° 251.289 du 20 juillet 2021 a suspendu l'exécution de la décision du 7 décembre 2020 à laquelle l'acte attaqué s'est substitué, pour les motifs suivants :

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

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

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

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

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

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

La suspension a donc été prononcée en raison d'un défaut de motivation adéquate, c'est-à-dire pour un vice de motivation formelle. Dès lors, pour tenir compte de cet arrêt, la partie adverse n'était pas obligée, contrairement à ce qu'indique la requérante, de « chercher à réévaluer le fond de sa décision ». Le fait que l'autorité n'a pas accompli de devoir ou de recherche complémentaire pour réexaminer le dossier quant au fond ne témoigne donc pas d'un manque d'impartialité de sa part. Quant à la régularisation de la situation pécuniaire de la requérante, il ressort des écrits de la procédure qu'elle a été effectuée en septembre 2021 alors que ledit arrêt de suspension a été prononcé le 20 juillet 2021. Par conséquent, même si la requérante et son conseil ont dû interpeler la partie adverse et intenter une action en référé auprès des juridictions de l'ordre judiciaire, elle n'établit pas que cette dernière se serait opposée à l'exécution de cet arrêt, au point de suggérer un manque d'impartialité objective dans son chef.

La dispense de service décidée par le collège des bourgmestre et échevins le 26 août 2021 repose notamment sur les motifs suivants :

« [...] »

Attendu que l'exécution de la décision du 7 décembre 2020 a été suspendue par le Conseil d'État par un arrêt n° 251.289 du 20 juillet 2021 dès lors que la motivation de la décision du 7 décembre 2020 ne lui paraissait pas adéquate;

Considérant que le conseil communal se prononcera, le 6 septembre 2021, sur la suite qu'il entend réserver à cet arrêt du Conseil d'État;

Considérant que, d'ici là, il convient d'organiser au mieux la rentrée scolaire;

Que dans un souci d'organisation du service et de cohérence vis-à-vis des élèves, la Ville entend éviter les modifications d'attributions des enseignants pour éventuellement seulement quelques jours;

Qu'elle entend dès lors dispenser Madame Chentouf de service jusqu'à ce que la décision prise par le conseil communal lors de sa séance du 6 septembre 2021 sorte ses effets;

Qu'en fonction de la décision du conseil communal, Mme Chentouf pourra, le cas échéant, être réintégrée après cette date;

Que la présente décision est prise dans le seul intérêt du service et de son organisation;

Qu'elle est d'une durée extrêmement limitée dès lors que le conseil communal devrait prendre une décision le 6 septembre 2021;

Qu'elle ne préjuge en rien de la décision qui sera prise par le conseil communal le 6 septembre 2021;

[...] ».

Contrairement à ce que soutient la requérante, cette décision n'apparaît pas davantage, et elle ne le démontre pas, comme la preuve d'un manque d'impartialité dans le chef de l'autorité puisqu'elle expose clairement qu'elle est prise dans l'intérêt de l'enseignement et qu'elle ne préjuge pas de la décision à prendre par le conseil communal à la suite de l'arrêt n° 251.289. En outre, la requérante qui estime que cette décision était illégale, ne l'a pourtant pas contestée. Enfin, son argument selon lequel l'autorité n'aurait pas mentionné sa lettre du 5 septembre 2021 auprès des conseillers communaux peine à convaincre, dès lors qu'elle écrit elle-même, dans sa requête, qu'elle s'est adressée « à chacun des membres du Conseil communal » par l'envoi dudit courrier. Par ailleurs, l'extrait du registre des procès-verbaux des délibérations du conseil communal de la Ville de Bruxelles mentionne expressément, pour sa séance du 6 septembre 2021, que ce courrier a bien été mis en temps utiles à disposition des membres du conseil communal et que (pièce n° 109 du dossier administratif) :

« [...] »

Conformément à l'article 305 § 2, de la nouvelle loi communale, seuls les membres du Conseil qui ont participé à l'ensemble des auditions et débats qui ont eu lieu en séances des 27 janvier 2020, 02 mars 2020 et 07 décembre 2020 pourront participer à la délibération et au vote sur la sanction disciplinaire à infliger à Mme Fathia Chentouf;

Mme [T.], Présidente du Conseil, ne pouvant pas participer à la délibération, le Conseil communal est présidé pour l'examen de ce point de l'ordre du jour par [M. O.], Conseiller le plus ancien dans l'ordre de préséance qui n'est ni bourgmestre, ni échevin, ni président du CPAS, et qui avait également présidé partiellement la séance du 27 janvier 2020, ainsi que la séance du 2 mars 2020 et celle du 07/12/2020 pour ce point, et qui a assisté à l'entièreté des débats dans ce dossier.

Seuls 32 membres ont assisté à l'entièreté des auditions au cours des séances précédentes du 27 janvier 2020 et 02 mars 2020, à savoir :

[...].

De ces 32 membres seuls 29 membres ont participé à la délibération du 07/12/2020 ([...] et [...] étaient absents et [...] n'a pas participé au vote sur cette délibération).

[...] et [...] étant absents aujourd'hui, seuls 27 membres pourront donc participer à la délibération et exprimer leur vote.

[...] ».

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation du principe non *bis in idem*, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général d'impartialité, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance [et] du devoir de minutie [...] ».

La requérante soutient qu'il ressort manifestement des griefs à l'origine de la procédure disciplinaire concernant sa fonction de maître de religion islamique que ces derniers sont strictement identiques aux griefs ayant motivé son licenciement en qualité de maître de religion [lire : de philosophie] et de citoyenneté. Elle estime que la partie adverse tend assurément à sanctionner les mêmes faits, à savoir ceux qui se sont déroulés au début de l'année scolaire 2018-2019 au sein de l'école primaire des Magnolias, bien que le pouvoir organisateur l'a déjà sanctionnée en prononçant son licenciement pour ces mêmes faits. Elle constate que la partie adverse ne conteste par ailleurs pas chercher à la sanctionner pour les mêmes faits comme cela ressort de la décision du 2 mars 2020. Elle note que ces décisions n'ont pas été prises par des autorités différentes mais bien par le pouvoir organisateur. À l'appui de son argumentation, elle se réfère en outre à la temporalité des faits puisque, selon elle, la partie adverse prétend qu'elle aurait adopté un comportement de nature à nuire à toute relation de confiance avec cette dernière, ce qui justifierait le recours concomitant à une procédure de licenciement et à une procédure disciplinaire. Elle fait néanmoins valoir que cette explication n'est pas satisfaisante car elle ne correspond pas aux faits et à l'attitude adoptée à son égard. Elle rappelle que le directeur général de l'Instruction publique de la partie adverse a connaissance des faits depuis le 26 janvier 2019, que le secrétaire communal a averti la partie adverse de l'existence des griefs reprochés par son rapport du 30 janvier 2019 et qu'à ce moment-là, la partie adverse n'envisage nullement de lancer la moindre procédure disciplinaire et se cantonne uniquement au lancement d'une procédure de licenciement, ce qui démontre qu'à l'époque, elle n'envisageait pas de la sanctionner disciplinairement. Elle observe que la partie adverse lui a même permis de bénéficier d'une autre désignation de maître de philosophie et de citoyenneté, du 2 septembre 2019 au 29 octobre 2019, en qualité de temporaire prioritaire, alors qu'elle décidait de la licencier de sa fonction à l'école des Magnolias le 3 octobre 2019. Elle constate que la partie adverse a mis plus de cinq mois à envisager le lancement d'une procédure disciplinaire, fondée sur strictement

les mêmes griefs que la procédure de licenciement. Elle soutient que ce déroulement des événements ne peut que démontrer que les griefs que la partie adverse lui reprochait ne concernaient qu'un établissement particulier, avec des membres du personnel particuliers et un climat relationnel particulier et que ce n'est que par la suite, alors que la procédure de licenciement était sur le point d'aboutir, que la partie adverse a pris la décision de lancer parallèlement une procédure disciplinaire, ce qui confirme, à ses yeux, qu'elle a voulu la sanctionner deux fois pour les mêmes faits, alors même qu'elle ne trouvait rien à redire à son comportement dans les quatre autres écoles où elle a été amenée à travailler.

V.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante se réfère à la requête.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le dernier mémoire ne porte que sur le premier moyen.

V.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3°, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État, la requête contient « un exposé [...] des moyens ». Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen, au sens de l'article 2, § 1^{er}, 3°, précité, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui implique que le moyen expose non seulement la règle de droit dont la violation est invoquée mais aussi, de façon claire et sans ambiguïté, la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte. L'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine. Lorsque la requête en annulation n'individualise aucune règle ou principe général de droit et n'indique pas comment ils auraient été violés, elle est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à la requête en vue de pallier les carences de celle-ci.

En l'espèce, le moyen n'est recevable qu'en ce qu'il est pris de la violation du principe général de droit *non bis in idem*, la requérante limitant ses développements à la manière dont celui-ci aurait été méconnu.

Ce principe général s'oppose à ce qu'une personne soit sanctionnée deux fois pour des faits identiques.

En l'espèce, il apparaît d'emblée que, par son arrêt n° 252.296, le Conseil d'État a annulé la décision du 6 février 2020 par laquelle la requérante a été licenciée de son emploi de temporaire prioritaire, comme maître de philosophie et de citoyenneté. Eu égard aux effets rétroactifs d'un tel arrêt d'annulation, cette décision est réputée n'avoir jamais existé, en manière telle que le postulat sur lequel repose le présent moyen, à savoir que la requérante serait sanctionnée deux fois pour les mêmes faits, ne peut être considéré comme établi.

En outre, en tout état de cause, ce principe général de droit ne s'oppose pas à ce qu'un enseignant qui bénéficie à la fois d'une nomination à titre définitif, pour laquelle il est soumis à un statut disciplinaire, et d'une désignation à titre temporaire, pour laquelle la seule mesure qui puisse être prise à son égard s'il ne donne pas satisfaction est un licenciement, puisse, pour les mêmes faits, faire l'objet d'un licenciement au titre de sa désignation à titre de temporaire et d'une sanction disciplinaire au titre de sa nomination à titre définitif, dans l'hypothèse où, bien entendu, les manquements constatés dans une de ses fonctions constituent également un manquement au titre de son autre fonction. Ces deux procédures ne suivent en effet pas une même finalité puisqu'il s'agit, dans le premier cas, de mettre fin à une désignation temporaire pour laquelle le régime disciplinaire ne s'applique pas et, dans le deuxième cas, de punir disciplinairement l'agent. Raisonner autrement reviendrait à considérer qu'un pouvoir organisateur qui constate des manquements d'une gravité telle qu'ils s'opposent à son estime à ce que l'auteur de ces manquements puisse continuer à exercer des fonctions dans son ou ses établissements d'enseignement ne pourrait pas adopter une mesure qui mettrait définitivement fin à toute fonction pour le seul motif que cet auteur exerce plusieurs fonctions à des titres différents au sein de son ou de ses établissements et que les faits en cause n'auraient été commis que dans une seule de ces fonctions.

En outre, un principe général de droit, tel que celui invoqué en l'espèce, revêt par nature un caractère supplétif et ne peut prévaloir sur un texte légal, et ne s'impose donc que s'il est compatible avec les dispositions légales expressément applicables. Or, en l'espèce, le double titre au regard duquel la requérante est liée à son pouvoir organisateur, à savoir à la fois une nomination à titre définitif en tant

que maître de religion et une désignation temporaire en tant que maître de philosophie et de citoyenneté, résulte des dispositions légales qui permettent qu'une personne reste nommée à titre définitif dans une fonction de maître de religion, et en conséquence soumise aux obligations qui en découlent, tout en étant désignée à titre temporaire dans une fonction de maître de philosophie et de citoyenneté, de telle sorte que s'il est mis fin à sa désignation temporaire, elle conserve le droit d'être affectée dans une fonction de maître de religion. S'il fallait considérer que le membre du personnel enseignant dont il est mis fin, en raison de son comportement, à la désignation en tant que temporaire, ne pourrait être sanctionné disciplinairement pour ce même comportement dans la mesure où celui-ci constitue également un manquement à ses obligations statutaires, cela reviendrait à libérer ce membre du personnel de ses devoirs statutaires lorsqu'il est désigné à titre temporaire. Or le décret en cause ne prévoit nullement une telle exemption.

Enfin, si l'on se réfère par analogie à l'application du même principe tel qu'interprété par la Cour européenne des droits de l'homme en matière pénale, il est encore requis, pour que ce principe soit respecté, que la procédure de licenciement et la poursuite disciplinaire pour les mêmes faits présentent un lien temporel et matériel suffisamment étroit. Si, en l'espèce, les procédures ont bien été menées concomitamment (et non successivement) et que les constatations faites dans la première procédure ont bien été prises en compte dans la seconde, il était en revanche encore requis que « la sanction imposée à l'issue de la procédure arrivée à son terme en premier [ait] été prise en compte dans la procédure qui a pris fin en dernier, de manière à ne pas faire porter pour finir à l'intéressé un fardeau excessif [...] » (C.E.D.H., *Tsonyo Tsonev c. Bulgarie* (n° 4), 6 avril 2021, req. n° 35.623/11, § 45). En l'espèce, il ressort de l'avis de la chambre de recours que celle-ci a bien pris en considération le fait que la requérante avait déjà fait l'objet d'un licenciement pour les mêmes faits et qu'elle a bien envisagé la question du cumul entre ce licenciement et la sanction disciplinaire avant de donner un avis favorable quant à la sanction de démission disciplinaire, sans pour autant justifier cette sanction par l'existence du licenciement, mais après avoir apprécié spécifiquement cette sanction par rapport à ses obligations statutaires en tant que maître de religion. L'acte attaqué, qui se réfère, notamment, à cet avis, ne viole dès lors pas le principe *non bis in idem*.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VI. Quatrième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation du principe général des droits de la défense combiné au principe général d'impartialité, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance [et] du devoir de minutie [...] ».

La requérante fait valoir qu'il ressort du procès-verbal de l'audition du 27 janvier 2020 que l'avocat de la partie adverse, qui a également rédigé les échanges de mémoires devant la chambre de recours en vue de justifier les décisions de la licencier puis de la démettre disciplinairement, s'est adressé au conseil communal, en son absence et en l'absence de son conseil, juste avant son audition. Elle indique que son propre conseil a pu observer cet élément le jour de sa propre audition et qu'elle l'a fait acter au procès-verbal. Elle observe que la partie adverse n'a nullement contesté cette intervention de son avocat et elle estime que des faits ont donc été présentés au conseil communal préalablement à son audition et qu'elle n'a pas pu y répondre. Elle soutient que s'il ne s'agissait que d'informer les membres du conseil communal sur le déroulé de la procédure qui allait suivre, elle aurait pu assister à ces éléments d'information objectifs communiqués au conseil. À son avis, le fait qu'elle a été empêchée d'entendre les observations préalables à son audition, dispensées par un avocat ayant accompagné la partie adverse dans le déroulé de la procédure de licenciement, ne peut que suggérer que des éléments du dossier ont été évoqués auprès des membres du conseil communal, de manière à vicier la présentation de sa défense lors de son audition. Ces observations ont, donc, pu, à ses yeux, orienter le conseil communal, influencer sur ce dernier et l'amener à examiner sa défense différemment, ce qui méconnaît le principe du contradictoire et le respect des droits de la défense, de même qu'elles ont pu faire apparaître une apparence de partialité dans le chef du conseil communal.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante se réfère à la requête.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le dernier mémoire ne porte que sur le premier moyen.

VI.2. Appréciation

Pour les mêmes motifs que ceux exposés lors de l'examen du deuxième moyen, le quatrième moyen n'est recevable qu'en ce qu'il est pris de la violation des principes généraux de droit d'impartialité et de respect des droits de la défense, la requérante limitant ses développements à la manière dont ces principes généraux de droit auraient été méconnus. Pour le surplus, le moyen critique l'intervention du conseil de la partie adverse avant l'audition de la requérante par le conseil communal le 27 janvier 2020. Aucune autre audition de la requérante par cet organe n'ayant eu lieu à la suite du retrait de la décision du 7 décembre 2020, force est d'en déduire que l'acte attaqué se fonde également sur cette audition, laquelle s'y trouve au demeurant visée. Le moyen ne peut donc être déclaré irrecevable pour ce motif, contrairement à ce que soutient la partie adverse.

Le conseil de celle-ci est intervenu devant le conseil communal le 27 janvier 2020, en sa qualité d'avocat. Le fait qu'il intervienne également comme son mandataire dans la procédure de licenciement de la requérante ne peut être considéré comme la preuve d'une attitude de partialité dans le chef de l'autorité qui dispose du libre choix de son conseil, ni d'une violation des droits de la défense de la requérante. En outre, l'extrait du registre des procès-verbaux des délibérations du conseil communal de la partie adverse mentionne ce qui suit, à propos de ladite séance du lundi 27 janvier 2020 :

« [...]

En comité secret, [M. U.], avocat du pouvoir organisateur, notamment devant la chambre de recours, fait rapport au pouvoir organisateur, dans le cadre du dialogue entre un avocat et son client, de l'état du dossier, de la nature des débats qui se sont tenus devant la chambre de recours dans le cadre du licenciement de Madame Chentouf par le collège pour les mêmes faits et de l'avis qui a été rendu à l'unanimité par la chambre de recours le 14 janvier aux avocats des parties le 23 janvier 2020. Ensuite et avant toute délibération, Maître [U.] quitte la salle du Conseil.

[...] ».

Les échanges entre un avocat et son client sont confidentiels. La requérante et son conseil ne devaient donc nullement être présents lors de l'intervention du conseil de la partie adverse, ni être informés de la teneur des échanges de ce dernier avec son client. Cette intervention ne peut donc pas être considérée comme un élément démontrant une attitude partielle dans le chef de la partie adverse. Ce constat s'impose d'autant plus que la requérante ne soulève aucun argument précis de nature à suggérer que cette intervention aurait pu influencer les membres de l'organe collégial de cette autorité et qu'elle a pu présenter sa défense au regard des griefs qui lui étaient reprochés.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

VII. Cinquième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

VII.1.1. La requête en annulation

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

La requérante rappelle que les faits litigieux et les griefs formulés à son encontre sont identiques à ceux ayant mené à son licenciement dans le cadre de sa fonction de maître de philosophie et de citoyenneté et qu'ils sont strictement en rapport avec des faits qui se seraient déroulés au sein de l'école primaire des Magnolias alors qu'elle exerçait la fonction de maître de philosophie et de citoyenneté. Elle en déduit qu'ils sont étrangers à la fonction exercée en qualité de maître de religion islamique, fonction qu'elle a par ailleurs exercée dans des établissements différents que l'école primaire des Magnolias. Elle constate qu'elle est donc sanctionnée disciplinairement pour des faits indépendants de sa fonction de nomination mais liés à la fonction dans laquelle elle a été désignée à titre temporaire et que rien n'indique qu'à la suite de son licenciement du 3 octobre 2019 en qualité de maître de philosophie et de citoyenneté, elle n'aurait pas assumé sa fonction de maître de religion islamique de manière satisfaisante. Elle souligne qu'elle a continué à assumer cette fonction pendant plus d'un an, jusqu'au 20 décembre 2020, et qu'à l'occasion de l'acte attaqué, la partie adverse confirme qu'elle satisfait dans ses fonctions auprès des autres établissements que l'école des Magnolias. Elle ajoute qu'elle a également satisfait dans sa fonction de maître de philosophie et de citoyenneté dans deux établissements autres que cette école lors de l'année scolaire 2019-2020. Elle note que l'ensemble des griefs formulés contre elle se fonde sur des propos tenus par des membres du personnel de ladite école primaire des Magnolias et qu'un contexte relationnel précis est ici visé. Selon elle, la partie adverse commet, dès lors, une erreur manifeste d'appréciation en lui imposant la sanction maximale

de la démission d'office en sa qualité de maître de religion islamique pour des faits qui sont tout à fait étrangers à cette fonction, bien qu'elle ait déjà été écartée de sa fonction de maître de philosophie et de citoyenneté pour les mêmes faits. Elle soutient que la nouvelle décision du 6 septembre 2021 ne pallie pas ce constat et ne tient pas compte des observations formulées à l'occasion de l'arrêt du 20 juillet 2021 qui estimait que la partie adverse violait les principes de motivation interne et formelle dès lors que la procédure disciplinaire ne se fondait que sur des attestations et des déclarations émanant de membres du personnel de l'école des Magnolias, de parents ou d'élèves de cette école. Elle constate qu'il n'apparaît nullement que la partie adverse se soit interrogée sur la question de savoir si d'autres problèmes similaires s'étaient produits ou pouvaient se produire dans les autres établissements scolaires où elle a pu exercer, et que la partie adverse n'a procédé à aucune vérification, n'a interrogé aucun membre du personnel ou de la direction de ces établissements et n'a accompli aucun devoir afin de déterminer si son comportement était lié à un contexte relationnel précis, dans une école, ou résultait de manquements généraux la rendant incapable de satisfaire à ses devoirs dans d'autres établissements et ternissant toute possible future relation de confiance et de travail avec cette dernière. Elle observe qu'au contraire, à l'occasion de l'acte attaqué, la partie adverse reconnaît qu'elle a satisfait dans les autres établissements dans lesquels elle travaille depuis le 2 septembre 2019. Selon elle, il est curieux que la partie adverse estime que toute relation de confiance s'avérerait impossible et que les griefs reprochés ne seraient pas liés à un établissement précis ou à une fonction précise dès lors qu'elle reconnaît expressément qu'elle a satisfait dans sa manière de servir dans quatre écoles sur cinq. Elle rappelle qu'elle dispose de huit années d'ancienneté dans l'enseignement et qu'il ne lui avait jamais été reproché jusque-là d'instaurer un climat malsain ou d'instrumentaliser ses élèves, si bien qu'elle ne comprend pas comment elle aurait pu changer totalement de comportement du jour au lendemain. Elle ajoute que l'attitude de la partie adverse n'est par ailleurs pas cohérente sur ce point puisque, si elle estimait qu'elle était un réel danger toxique pour ses élèves et ses collègues, elle n'aurait pas tardé à lancer une procédure disciplinaire contre elle. Elle souligne encore que la partie adverse ne tient pas compte du fait que tout au long de la procédure disciplinaire, elle n'a été invitée à s'exprimer que par rapport à l'école des Magnolias, à des attestations d'enseignants liés strictement à cette école et n'a jamais été amenée à être entendue sur la manière dont elle exerçait ses fonctions d'enseignante de manière générale. Elle estime que le fait que la procédure disciplinaire se soit limitée à reprendre les éléments constatés dans la procédure de licenciement sans effectuer aucun devoir ou mesure d'instruction sur ses autres lieux de travail (alors qu'elle y travaillait encore) démontre que la partie adverse reconnaissait que les griefs reprochés étaient liés à un cadre restrictif et bien particulier. Selon elle, c'est sans doute la raison pour laquelle

la partie adverse a mis autant de temps à envisager de lancer une procédure disciplinaire. Elle indique aussi que cette dernière ne tient nullement compte du fait qu'elle n'a pas disposé de la possibilité de corriger son attitude et son comportement à la suite des remarques formulées dans le rapport de signalement, qu'elle a directement fait l'objet d'un écartement, puis d'un licenciement, suivi encore d'une procédure disciplinaire, alors qu'elle avait jusque-là toujours satisfait à ses fonctions. Selon elle, la sanctionner alors qu'elle n'a pas disposé de la possibilité d'arranger éventuellement les choses à l'école des Magnolias est manifestement disproportionné. En outre, elle souligne que la partie adverse ne tient nullement compte du fait que si elle a satisfait dans les fonctions qu'elle a exercées par la suite, c'est notamment parce qu'elle a tenu compte des remarques formulées par son pouvoir organisateur. Elle observe également que la partie adverse ne prend pas en considération le fait que les griefs reprochés ont eu lieu à une période très difficile émotionnellement pour elle, en venant de perdre son père. Elle indique qu'elle n'avait pas manqué de le mentionner lors de son audition, cette situation ayant engendré une grande souffrance morale dans son chef et ayant peut-être pu expliquer la détérioration de certaines relations avec certains collègues. Elle expose que la partie adverse ne tient pas non plus compte du fait que le rapport de signalement et les faits reprochés ont eu lieu à la suite de dénonciations qu'elle a effectuées auprès de son pouvoir organisateur auprès duquel elle n'avait pas manqué de demander conseil alors qu'aucun conseil ni aucune aide ne lui ont pourtant été apportés. Selon elle, la partie adverse commet également une erreur manifeste d'appréciation en adoptant l'acte attaqué dès lors que la matérialité des faits n'est pas établie. Elle soulève que l'ensemble du dossier repose sur des allégations de membres du personnel recueillies à l'initiative de [V. L.], directeur de l'école primaire des Magnolias, après qu'elle a constaté des malversations financières dans le cadre de la gestion de l'établissement scolaire. Elle estime que le dossier disciplinaire a été échafaudé dans le cadre de représailles et observe que quatre des personnes concernées refusent d'être auditionnées et que les autres membres du personnel n'ont pas été auditionnés par l'autorité. Elle soutient qu'il n'existe au dossier disciplinaire que de simples soupçons mais non des éléments permettant de démontrer de manière tangible les griefs dirigés contre elle, et constate que la commission d'enquête de la Communauté française qui s'est penchée sur cette affaire indique également qu'aucun élément ne permet d'affirmer que les griefs mis à sa charge seraient établis, ce alors qu'un parent de l'école, au sujet de sa fille Y. K., a témoigné en sa faveur. Elle ajoute qu'elle n'aperçoit pas sur quels éléments la partie adverse se fonde pour affirmer qu'elle n'exprimerait aucune volonté d'amendement. Selon elle, cette affirmation est en contradiction avec le fait que la partie adverse reconnaît qu'elle a satisfait dans les fonctions exercées après son licenciement, ce qui démontre qu'elle a cherché à faire de son mieux dans

l'accomplissement de ses fonctions. Finalement, elle soutient que la partie adverse ne justifie pas le choix de la sanction infligée. Elle rappelle qu'elle n'a pourtant fait l'objet auparavant de la moindre sanction disciplinaire ou du moindre rapport défavorable, que rien ne justifie qu'une sanction aussi élevée lui soit imposée et qu'il s'agit, par ailleurs, de la seule sanction disciplinaire qui lui a toujours été proposée de sorte que l'autorité ne semble pas avoir effectué de comparaison avec d'autres sanctions éventuellement possibles. À ses yeux, cette sanction majeure est d'autant plus incompréhensible qu'après son licenciement de sa fonction de maître de philosophie et de citoyenneté, elle a continué à exercer sa fonction de maître de religion islamique de manière satisfaisante et sans aucune plainte émanant d'un quelconque membre du personnel pendant plus d'un an. Elle estime que, dans le choix de la sanction adoptée, la partie adverse ne semble nullement tenir compte de ses précédents états de service. Elle aperçoit mal ce qui impliquerait une rupture de confiance dès lors qu'elle ne travaille plus dans l'école primaire des Magnolias en qualité de maître de philosophie et de citoyenneté et a continué à assumer sa fonction de maître de religion islamique pendant plus d'un an, sans qu'aucun rapport défavorable ne soit dressé. Elle indique que la partie adverse méconnaît également son obligation de motivation dès lors qu'elle ne justifie pas en quoi les griefs reprochés auraient atteint un seuil de gravité justifiant sa démission disciplinaire et elle n'aperçoit par ailleurs pas avec quelle autre sanction la démission aurait été évaluée puisque la partie adverse ne semble examiner que des sanctions ultimes.

VII.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante se réfère à la requête.

VII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le dernier mémoire ne porte que sur le premier moyen.

VII.2. Appréciation

L'acte attaqué inflige à la requérante la sanction de la démission disciplinaire. Il en résulte que la partie adverse a entendu faire application du régime disciplinaire qui concerne les maîtres de religion et professeurs de religion subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, tel qu'il est organisé par les articles 37 et suivants du décret déjà cité du 10 mars 2006 'relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion'. Aucune des dispositions de ce décret ne tend, toutefois, à immuniser de toute poursuite disciplinaire ces maîtres et professeurs pour des faits qu'ils auraient commis dans l'exercice d'une fonction pour lesquelles

ils seraient désignés à titre temporaire. Même s'ils sont désignés temporairement à une telle fonction, ces membres du personnel restent soumis aux devoirs qui leur sont imposés par les articles 5 et suivants de ce décret et peuvent, en cas de méconnaissance de ces dispositions, être punis de l'une des peines disciplinaires prévues à l'article 37 précité.

La requérante, maître de religion islamique nommée à titre définitif, pouvait ainsi être poursuivie disciplinairement si, dans ses fonctions temporaires de maître de philosophie et citoyenneté, elle n'a pas évité tout ce qui peut compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction (article 7, alinéa 3, du décret du 10 mars 2006 précité) ou qui manque à la correction la plus stricte dans ses rapports de service, dans ses rapports avec le public ou avec les parents des élèves (article 7, alinéa 1^{er}, du même décret). Les devoirs et obligations visés aux articles 5 et suivants de ce décret s'appliquent, en effet, aux titulaires de la fonction pour laquelle elle a été nommée à titre définitif.

Partant, la requérante pouvait être sanctionnée, en sa qualité de maître de religion islamique nommée à titre définitif, pour des faits commis lors de l'exercice de ses fonctions de maître de philosophie et citoyenneté à l'école des Magnolias. Le moyen n'est donc pas fondé quant à ce.

En ce qui concerne la motivation de la sanction disciplinaire précédemment infligée par la décision du 7 décembre 2020, l'arrêt n° 251.289 a considéré ce qui suit :

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

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

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

Si l'acte attaqué se fonde sur quatre griefs que la partie adverse juge graves, extrêmement graves ou d'une gravité particulière, elle ne se base donc que sur des attestations et déclarations de membres du personnel de l'école des

Magnolias, de parents et d'élèves de cette école, sans que l'acte attaqué ne montre qu'elle s'est interrogée sur le point de savoir si des problèmes similaires s'étaient produits ou étaient susceptibles de se produire dans d'autres de ses établissements scolaires ou dans la fonction de maître de religion islamique. En l'absence de prise en considération de tels éléments, la motivation de l'acte attaqué n'est pas suffisante pour que soit adéquatement justifiée la sanction de la démission disciplinaire dans cette dernière fonction. Le moyen, en ce qu'il est pris du défaut de motivation adéquate, est sérieux, sans qu'il soit nécessaire d'apprécier, à ce stade de la procédure, si la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant les griefs établis ».

La suspension de l'exécution de la décision du 7 décembre 2020 a donc été prononcée en raison d'un défaut de motivation adéquate, c'est-à-dire pour un vice de motivation formelle et non, comme le soutient la requérante, pour un vice de motivation interne. Dès lors, pour tenir compte de cet arrêt, la partie adverse n'était pas obligée d'accomplir des devoirs ou recherches complémentaires pour réexaminer le dossier quant au fond.

Par ailleurs, afin de tenir compte de l'enseignement de l'arrêt précité, l'acte attaqué contient désormais la motivation suivante :

« Conformément à l'article 305 § 2 de la nouvelle loi communale, seuls les membres du Conseil qui ont participé à l'ensemble des auditions et débats qui ont eu lieu en séances des 27 janvier 2020, 02 mars 2020 et 07 décembre 2020 participent à la présente délibération;
Considérant que, pour l'essentiel, la Chambre de recours, dans son avis, rejoint la position exprimée par le conseil communal dans sa décision du 2 mars 2020;
Considérant, tout au plus, qu'elle ne s'est pas exprimée sur le troisième grief, ou à tout le moins incidemment dès lors qu'elle l'évoque implicitement en analysant le quatrième grief;
Considérant qu'il ressort tant du dossier que de l'avis de la chambre de recours que "Le fait d'avoir influencé le choix de parents et d'élèves pour l'inscription à un cours sous prétexte d'un voyage à Barcelone, est en soi un manquement extrêmement grave" et que le conseil communal était fondé à considérer que le premier grief à lui seul justifiait l'infliction de la sanction de la démission disciplinaire;
Considérant, de même, qu'il ressort de l'avis de la Chambre de recours que Madame Chentouf a lourdement contribué à l'instauration d'un climat malsain, nuisible voire toxique au sein de l'établissement scolaire et que le fait d'avoir fait appel aux forces de l'ordre pour régler un incident pouvant être qualifié d'anodin dénote dans son chef une volonté de créer ou d'exacerber un conflit;
Considérant, enfin, qu'elle relève également qu'en manipulant ses élèves de manière à ce que ceux-ci prennent position dans un conflit d'adultes qui ne les concerne certainement pas, Madame Chentouf a gravement manqué à ses obligations;
Considérant qu'il en ressort que ces deux dernières considérations, envisagées chacune isolément, sont également de nature à fonder la sanction de la démission disciplinaire, dès lors qu'elles ont pour effet de rompre la confiance que le pouvoir organisateur doit lui porter;
Considérant, pour le surplus, que la décision d'infliger cette sanction est motivée par l'avis de la chambre de recours ainsi que par les considérations figurant dans la délibération du 2 mars 2020, exception faite de celles concernant le troisième grief qui peuvent être considérées comme surabondantes;
Considérant néanmoins qu'il convient d'avoir égard au fait que les manquements constatés ont été commis exclusivement à l'école des Magnolias, dans le cadre de

ses fonctions de maître de philosophie et de citoyenneté, et concernaient uniquement les relations de Madame Chentouf avec les membres du personnel, élèves et parents d'élèves fréquentant cette école;

Qu'il convient également d'avoir égard à la manière dont Mme Chentouf a exercé ses fonctions de maître de philosophie et de citoyenneté à dater de la rentrée scolaire 2019, à l'école primaire Bockstael et à l'école fondamentale Jacqmain et à la manière dont elle a, par la suite, exercé ses fonctions de maître de religion islamique (à l'École fondamentale Jacqmain, à l'École primaire Léon Lepage, à l'École primaire Bockstael et à l'École primaire des Pagodes) et s'interroger sur le point de savoir si des problèmes similaires se sont produits dans d'autres établissements;

Considérant que Mme Chentouf a exercé ses fonctions de maître de philosophie et de citoyenneté du 2 septembre au 29 octobre 2019, date de la fin de son préavis pour ses fonctions de maître de philosophie et de citoyenneté;

Qu'il convient de relever que cette désignation n'a pas été dans le chef de l'autorité la manifestation d'une confiance renouvelée vis-à-vis de Madame Chentouf mais bien la seule manière de pouvoir diligenter la procédure de licenciement ouverte à son encontre;

Qu'il n'était pas possible de la suspendre dès le premier jour de la rentrée et que la procédure de suspension préventive n'a pas été directement entamée dès lors que Madame Chentouf devait en principe être entendue sur un possible licenciement le 19 septembre 2019, de sorte qu'une décision de suspension n'aurait sorti ses effets que durant quelques jours;

Considérant que Madame Chentouf s'est correctement acquittée de l'exercice de ses fonctions durant cette courte période;

Considérant qu'à la suite de son licenciement de ses fonctions temporaires, à dater du 30 octobre 2019, Madame Chentouf a été réintégrée dans ses fonctions de nomination et qu'elle a repris l'exercice de celles-ci le temps de la procédure disciplinaire;

Que le 2 mars 2020, le conseil communal a prononcé la sanction de la démission disciplinaire, querellée devant la chambre de recours;

Qu'au vu de cette décision, Madame Chentouf a été convoquée pour une audition en vue d'une éventuelle suspension préventive le 19 mars 2020, le temps de la procédure devant la chambre de recours;

Que celle-ci n'a finalement pas eu lieu en raison du COVID et du confinement strict ordonné;

Que concrètement, au vu de ces circonstances, Madame Chentouf n'a pas dû exercer ses fonctions de la mi-mars 2020 jusqu'au 30 juin 2020;

Qu'à la rentrée 2020, Madame Chentouf a été convoquée à une audition en vue d'une éventuelle suspension préventive le 3 septembre 2020 mais a sollicité le report de cette audition, laquelle a été fixée le 17 septembre 2020;

Que Madame Chentouf a une nouvelle fois sollicité le report de l'audition du 17 septembre 2020;

Qu'en conséquence, la Ville a écarté sur-le-champ Madame Chentouf à dater du 17 septembre 2020 et a confirmé sa suspension le 1^{er} octobre 2020, de sorte qu'elle a été suspendue jusqu'à l'adoption de la sanction disciplinaire définitive;

Considérant qu'il ressort de ce qui précède que la Ville n'a pas témoigné d'un renouvellement de confiance à l'égard de Madame Chentouf mais qu'elle a attendu d'en savoir davantage sur la consistance des griefs disciplinaires portés à son encontre avant de l'écarter préventivement du service;

Que ce faisant, elle n'a fait qu'agir de manière raisonnable et minutieuse;

Considérant que Madame Chentouf s'est correctement acquittée de ses fonctions de maître de religion islamique durant la période où elle n'était pas suspendue préventivement;

Considérant qu'il convient de relever que les reproches faits à Madame Chentouf ne concernent pas directement le volet pédagogique de ses fonctions et ne sont pas directement en lien avec leur nature;

Que la circonstance qu'elle ait pu exercer correctement des fonctions de maître de religion après avoir été licenciée de ses fonctions de maître de philosophie et de citoyenneté est donc indifférente;

Considérant que les faits qui lui sont reprochés n'ont été constatés que dans un établissement et que Madame Chentouf s'est par la suite correctement acquittée de ses fonctions dans d'autres établissements et ne s'est pas vu reprocher de griefs du même type;

Que la Ville se réjouit de ne pas avoir eu à déplorer d'autres "incidents" durant cette période et qu'il s'agit évidemment d'une circonstance favorable à Madame Chentouf;

Que ceci n'est toutefois pas de nature à faire renaître le lien de confiance que Madame Chentouf a définitivement brisé en adoptant les comportements qui lui sont reprochés;

Que par ceux-ci, Madame Chentouf a en effet démontré, d'une part, qu'elle n'hésitait pas à instrumentaliser et manipuler des élèves dans le cadre de désaccords résultant de la vie du service et, d'autre part, qu'elle n'hésitait pas à instaurer un climat malsain, nuisible voire toxique au sein de l'établissement scolaire et à créer ou d'exacerber un conflit;

Que la Ville ne peut faire confiance à une personne qui n'hésite pas à adopter ce type de comportement inadmissible et contraire aux intérêts des élèves, des membres du personnel et de manière générale à l'enseignement lorsqu'elle est en difficulté ou n'est pas satisfaite d'une situation, et ce, même si elle est manifestement capable de "fonctionner" normalement lorsque la situation lui convient ou qu'elle n'est pas confrontée à des difficultés;

Que ceci est d'autant plus vrai que Madame Chentouf ne semble pas prendre conscience de la gravité de ce qui lui est reproché, de son inadmissibilité et ne manifeste pas une volonté d'amendement;

Que les griefs énoncés plus haut ont démontré que Madame Chentouf avait adopté des comportements – qui apparaissent en particulier dans les faits relatifs au premier grief – qui entrent en totale contradiction avec les valeurs et le projet pédagogique de l'autorité; qu'à cet égard, il importe peu que cette attitude ne se soit manifestée que dans un seul établissement et que Madame Chentouf ne l'ait pas reproduit pendant la période au cours de laquelle elle a été à nouveau en fonction; que le simple fait d'avoir été ainsi porté atteinte à la liberté de conscience des enfants, en contradiction avec les valeurs fondamentales du pouvoir organisateur, interdit à celui-ci de prendre le risque que pareil comportement puisse se reproduire et rend irrémédiable la rupture du lien de confiance que ce soit dans le fait de dispenser un cours de citoyenneté ou un cours de religion islamique dans chacun de ses établissements scolaires;

Considérant que dans ces conditions, la confiance de la Ville est irrémédiablement rompue;

Que seule une sanction disciplinaire cristallisant la rupture du lien de confiance paraît proportionnée à la gravité des faits et à la rupture du lien de confiance qui en découle;

Qu'en égard aux circonstances atténuantes précitées, à savoir son absence d'antécédents disciplinaires et le fait qu'elle ait correctement exercé ses fonctions le temps de la procédure, il convient d'infliger à Madame Chentouf la moins grave des deux sanctions disciplinaires possibles, à savoir la démission disciplinaire ».

Il s'ensuit que, contrairement à ce que soutient la requérante et comme il a été relevé lors de l'examen de la première branche du premier moyen, la motivation formelle de l'acte attaqué prend désormais en compte les prestations qu'elle a effectuées dans les écoles autres que celle des Magnolias.

En outre, cette motivation formelle est adéquate.

À cet égard et selon une jurisprudence constante, la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’ impose à l’autorité d’indiquer, dans l’*instrumentum* de l’acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l’autorité à se prononcer dans ce sens, et d’apprécier l’opportunité d’introduire un recours à son encontre. La motivation d’une décision disciplinaire doit permettre à l’agent sanctionné d’identifier les faits considérés comme établis, de connaître la qualification qui leur est donnée ainsi que les raisons qui ont conduit l’autorité disciplinaire à choisir, dans l’échelle des peines, celle qui a effectivement été appliquée. Pour être adéquate, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s’avèrent exacts, c’est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L’étendue de cette motivation dépend des circonstances d’espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu’une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l’administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, la motivation d’une sanction disciplinaire ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l’agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l’autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée.

Concernant plus particulièrement la matérialité des faits, il est constant que l’autorité disciplinaire ne peut fonder la sanction qu’elle inflige que sur des faits avérés et certains, et il lui appartient d’établir à suffisance la matérialité des griefs qu’elle impute à son agent. Le propre d’une procédure disciplinaire est, par la force des choses, d’être initiée par l’autorité à la suite de faits qui sont soit portés à sa connaissance par des témoignages, des rapports ou des déclarations, soit qu’elle constate elle-même directement. Pour établir la matérialité des faits disciplinaires, l’autorité peut, dans le cadre d’une enquête préalable, charger un de ses agents d’instruire les faits à charge et à décharge en recueillant les témoignages nécessaires. La faculté de réaliser une telle enquête préalable est inhérente au principe hiérarchique, et les droits de la défense commandent uniquement que les constatations réalisées à cette occasion soient toutes portées à la connaissance de l’agent poursuivi de manière telle qu’il puisse, par la suite, dans le cadre de l’audition disciplinaire ultérieure, être entendu et s’expliquer à leur sujet. Lorsqu’elle dispose d’éléments qu’elle juge crédibles, l’autorité peut, même si l’agent n’est pas en aveu, considérer les faits comme établis sans devoir répondre point par point à tous les arguments soulevés par l’agent tout au long de la

procédure, ni détailler les raisons pour lesquelles elle prête davantage foi aux dires de certains témoins plutôt qu'aux dénégations de l'agent poursuivi, sous peine d'exclure la possibilité de toute poursuite disciplinaire chaque fois que des faits sont contestés. Ainsi, lorsqu'elle dispose d'éléments suffisamment crédibles pour conclure à la matérialité des reproches disciplinaires, cette autorité peut prêter davantage foi aux dires des témoins plutôt qu'aux dénégations de l'agent poursuivi, notamment si ces témoignages circonstanciés émanent de plusieurs personnes et sont largement concordants ou si les éléments dont fait état l'agent poursuivi ne remettent pas fondamentalement en cause la matérialité des faits reprochés.

En l'espèce, le dossier administratif démontre que l'autorité a procédé à une instruction minutieuse en entendant et recueillant les témoignages qui s'avèrent concordants de plusieurs personnes au sujet des faits reprochés à la requérante. Elle a également rencontré les arguments mis en avant par la requérante. Elle a ainsi réfuté celui selon lequel l'ensemble du dossier reposerait sur les allégations de membres du personnel recueillies en représailles et à l'initiative de V. L. En ce qui concerne le rapport de la commission d'enquête de la Communauté française, l'avis de la chambre de recours, cité *in extenso* dans l'acte attaqué, indique que, pour considérer les faits comme établis, la chambre de recours s'est référée notamment au rapport de la mission d'investigation établi par A. P. et N. H., en date du 5 juillet 2019, dans lequel ils indiquent que « le résultat est interpellant; de nombreux élèves ont abandonné le cours de religion islamique au profit du cours de philosophie et citoyenneté que prend en charge Madame Chentouf [...]. La plupart des enfants ont ensuite réintégré le cours de religion islamique car les parents disent avoir été influencés par Madame Chentouf. Madame Chentouf dément ». Par ailleurs, même si l'acte attaqué ne fait pas état du témoignage d'un des parents de Y. K., favorable à la requérante, sa lecture permet sans ambiguïté de comprendre que la chambre de recours et l'autorité se sont basées sur de nombreux autres témoignages et documents concordants pour considérer les faits comme établis, l'autorité n'ayant pas à détailler les raisons pour lesquelles elle prête davantage foi aux dires de certains témoins. Enfin, la lecture de l'acte attaqué qui compte vingt-neuf pages permet de comprendre à suffisance les raisons pour lesquelles la partie adverse a considéré les griefs comme établis. La requérante n'indique d'ailleurs pas précisément en quoi cette motivation ne serait pas adéquate. Le simple fait qu'elle a satisfait dans le cadre des fonctions exercées après le licenciement ne permet pas de démontrer une volonté d'amendement par rapport aux faits ayant donné lieu à son licenciement et à sa démission d'office.

Quant au choix de la sanction, il résulte également de la motivation formelle qui précède que la partie adverse a bien tenu compte des circonstances

atténuantes qu'elle a soulevées, et qu'elle a justifié les raisons pour lesquelles entre deux sanctions permettant de concrétiser la rupture du lien de confiance, elle a opté pour la démission d'office et non pour la révocation.

La requérante ne démontre pas davantage qu'en retenant une telle sanction, la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation et aurait méconnu le principe de proportionnalité. Une telle erreur est celle qu'aucune autre autorité administrative normalement prudente et diligente, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait commise.

Pour la détermination du taux d'une sanction disciplinaire, le principe de proportionnalité requiert, par ailleurs, qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les motifs de fait fondant la décision et son objet. Appliqué en matière disciplinaire, il implique que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée, et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. La proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste.

En outre, la sanction de la démission d'office est une sanction majeure qui ne peut être infligée que pour des faits tels qu'ils remettent en cause la persistance du lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail. Tel est le cas lorsque les faits sanctionnés sont d'une gravité indéniable et que rien n'établit qu'une autorité raisonnable placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pris la même décision.

En l'espèce, la décision attaquée fait état de griefs reprochés à la requérante dont la partie adverse a légalement pu considérer qu'ils constituent des manquements à ses obligations et, notamment, à son devoir de neutralité. Partant, il ne peut être reproché à l'autorité disciplinaire d'avoir commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant qu'au vu de la gravité de ces fautes, il y avait lieu de rompre le lien avec la requérante. La partie adverse expose, en effet, clairement dans la motivation de l'acte attaqué qu'en adoptant de tels comportements, la requérante a démontré, d'une part, qu'elle n'hésitait pas à instrumentaliser et manipuler des élèves dans le cadre de désaccords résultant de la vie du service et, d'autre part, qu'elle n'hésitait pas non plus à instaurer un climat malsain, nuisible, voire toxique, au sein de l'établissement scolaire et à créer ou exacerber un conflit. Elle a ainsi estimé qu'elle ne pouvait plus faire confiance à une personne qui, comme la

requérante, lorsqu'elle est en difficulté ou n'est pas satisfaite d'une situation, n'hésite pas à adopter ce type de comportement inadmissible et contraire aux intérêts des élèves, des membres du personnel et, de manière générale, à l'enseignement, et ce, même si elle est manifestement capable de « fonctionner » normalement lorsqu'à l'inverse, la situation lui convient ou qu'elle n'est pas confrontée à des difficultés. Cette appréciation n'apparaît pas manifestement déraisonnable.

Pour remettre en cause la pertinence de cette analyse, la requérante ne peut tirer argument du fait que la partie adverse aurait tardé à entamer la procédure disciplinaire, dès lors que cette critique recoupe celle examinée dans le cadre du troisième moyen et qu'il a été observé que le délai ne pouvait être considéré comme déraisonnable. De même, contrairement à ce que soutient la requérante, la partie adverse ne devait pas l'entendre sur la manière dont elle a presté dans d'autres établissements ni recueillir des témoignages à ce propos, puisqu'il ressort de l'acte attaqué que cette autorité admet qu'aucun problème ne s'est posé à l'occasion de ces prestations et qu'elle met clairement en exergue que l'élément déterminant est le comportement et l'attitude inadmissibles à son estime dont a fait preuve la requérante, lorsqu'elle se trouve en difficulté ou n'est pas satisfaite d'une situation. Quant à la circonstance qu'elle n'aurait pas eu l'occasion « d'arranger éventuellement les choses à l'école des Magnolias » et que la partie adverse n'aurait pas tenu compte du fait qu'à l'occasion de ses prestations ultérieures, elle aurait pris en compte les remarques formulées par le pouvoir organisateur, il convient encore d'observer qu'aucun élément du dossier administratif ne permet de soutenir cette affirmation selon laquelle la requérante aurait voulu « arranger les choses à l'école des Magnolias ». Par ailleurs, les documents déposés par les parties tendent plutôt à démontrer qu'il aurait été compliqué de restaurer un climat de sérénité à la suite des différentes procédures actionnées et des nombreuses plaintes déposées. Enfin, s'agissant des prestations ultérieures de la requérante, la motivation de l'acte attaqué démontre que la partie adverse en a tenu compte mais qu'elle a considéré que cela ne pouvait aucunement restaurer la confiance entre elle et la requérante, cette dernière ne démontrant pas qu'une telle appréciation est inexacte ou manifestement erronée. La requérante fait encore grief à la partie adverse de ne pas avoir pris en considération le décès de son père, ni la souffrance morale que cet événement a pu engendrer, alors qu'elle paraît en avoir fait état seulement dans son courrier du 5 septembre 2021, soit à la veille de l'adoption de l'acte attaqué, et ce de la manière suivante : « Des griefs ont été formulés à mon encontre dans le cadre de ma fonction de maître de philosophie et de citoyenneté alors que je me trouvais dans une détresse affective suite au décès de mon père ». Elle n'indique cependant pas, ce faisant, que les comportements qui lui sont reprochés pourraient être justifiés par cette détresse affective. La requérante soutient aussi que la partie adverse n'a pas tenu compte de

ce que la procédure disciplinaire a été initiée après qu'elle ait dénoncé des malversations dans le chef de son directeur, V. L. L'acte attaqué reproduit, cependant, entièrement l'avis de la chambre de recours qui, sur ce point, mentionne que :

« [...] »

Madame Chentouf prétend que le Directeur de l'établissement scolaire ([V. L.]) aurait orchestré une véritable machination en demandant notamment à des parents d'élèves de proférer des accusations illégitimes à son encontre et ce, à titre de représailles. Elle affirme que [V. L.] aurait influencé ces parents en vue d'établir de fausses attestations.

De telles considérations ne sont toutefois étayées par aucune pièce des dossiers. En tout état de cause, la Chambre de recours ne s'appuie pas uniquement sur les seules déclarations des parents. [...] ».

Il en ressort que la partie adverse a bien réfuté les arguments de la requérante.

Le cinquième moyen n'est pas fondé.

VIII. Indemnité de procédure

Dans son dernier mémoire, la partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 990 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande en limitant toutefois ce montant à 924 euros, conformément aux prescriptions de l'article 67 de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État'.

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 400 euros, la contribution de 42 euros et l'indemnité de procédure de 924 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 19 septembre 2023, 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