

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n° 257.607 du 11 octobre 2023

A. 239.671/VIII-12.305

En cause :

BODART Bernard,
ayant élu domicile chez
M^e Christine COLLIGNON, avocat,
rue Joseph Wauters 19
4540 Amay,

contre :

Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE),
ayant élu domicile chez
M^{es} Marc UYTENDAELE, Nathan MOURAUX
et Victorine NAGELS, avocats,
rue de la Source 68
1000 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 26 juillet 2023, Bernard Bodart demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la « décision du Conseil de Wallonie Bruxelles Enseignement du 1/6/2023 de sanction de la "démission disciplinaire" à un membre du personnel enseignant nommé à titre définitif (WBE/JN/CG/MF/129) » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés.

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

Par une ordonnance du 13 septembre 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 6 octobre 2023 et le rapport a été notifié aux parties.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Nicolas Docquier, *loco* M^e Christine Collignon, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Baptiste Appaerts, *loco* M^{es} Marc Uyttendaele, Nathan Mouraux et Victorine Nagels, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur adjoint au Conseil d'État, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant est nommé à titre définitif en tant que professeur d'éducation physique dans l'enseignement spécialisé de la partie adverse. Il est affecté à l'école Peu d'Eau d'Andenne.

2. Depuis la fin du mois de septembre 2021, les plaintes de parents d'élèves se multiplient à son encontre, auprès de la direction de son école.

3. Le 1^{er} octobre 2021, des parents d'élèves de l'école adressent un courriel à la ministre de l'Éducation de la Communauté française pour dénoncer le comportement du requérant depuis plusieurs années et lui faire part de leur décision de ne plus mettre leurs enfants au cours de gymnastique dispensé par ce professeur.

4. Le 10 octobre 2021, le chef d'établissement interpelle la partie adverse au sujet des plaintes déposées par les parents d'élèves.

Il en détaille la teneur et sollicite l'intervention d'une équipe mobile pour faire face à l'ampleur que prend ce mécontentement, qui « nuit gravement à la réputation de l'établissement ».

Il précise également qu'en date du 1^{er} octobre, il a porté les griefs des parents à la connaissance du requérant, qui « a reconnu certains faits, dont l'usage parfois excessif de son smartphone durant les heures de cours, comportement qui entraîne un sentiment d'insécurité chez les élèves », reconnaissance que ce dernier contestera, à tout le moins dans son recours contre la proposition de sanction (p. 2).

5. Le 12 octobre 2021, la partie adverse demande au chef d'établissement un relevé complémentaire des faits litigieux.

6. Le même jour, le cabinet de la ministre de l'Éducation sollicite des informations auprès du service compétent de la Communauté française.

7. Le 29 octobre 2021, ce même service s'adresse à la partie adverse pour demander de l'éclairer à ce sujet.

8. De nouvelles plaintes sont adressées à la partie adverse, l'une en décembre 2021 et l'autre par l'entremise de V. R., la directrice f.f. de l'école du requérant, le 31 janvier 2022, dénonçant encore une fois le comportement de ce dernier.

9. Le 25 janvier 2022, après avoir convoqué et entendu le requérant respectivement les 16 décembre 2021 et 13 janvier 2022, la partie adverse décide de le suspendre préventivement pour une période de trois mois.

10. Durant le mois de mars 2022, une mission d'enquête est menée au sein de l'établissement d'enseignement, au cours de laquelle un préfet de zone représentant la partie adverse procède à l'audition de plus de quarante élèves tandis que deux agents de la direction des Affaires juridiques de cette dernière entendent plus de vingt membres du personnel de l'école.

11. Le 26 avril 2022, après avoir convoqué et entendu le requérant respectivement les 11 et 20 avril 2022, la partie adverse confirme et prolonge de trois mois la mesure de suspension préventive prononcée à son égard.

12. Le 27 juin 2022, elle le convoque en vue de son audition disciplinaire qui doit se tenir le 18 juillet 2022. Les griefs pour lesquels il est poursuivi sont les suivants :

« 1/ Avoir adopté une attitude inappropriée à l'égard de vos élèves lors des cours que vous dispensez, en vous mettant en colère de manière disproportionnée, en criant de manière excessive à l'égard de vos élèves, et en vous adressant à vos élèves de manière agressive ;

[...]

2/ Ne pas avoir apporté la surveillance et l'assistance nécessaires aux élèves sous votre responsabilité lors des cours que vous dispensez ;

[...]

3/ Avoir filmé vos élèves, lors des cours que vous dispensez, sans autorisation ni raison apparente ;

[...] ».

13. Le 18 juillet 2022, le requérant, assisté de son conseil, est entendu. Selon l'acte attaqué, « précédemment, au cours, et postérieurement à l'audition [précitée, il] a également transmis plusieurs notes de défense (annexe 75) », ainsi que divers documents.

Un procès-verbal qui mentionne par erreur, en page 1, la date du 18 juin 2022, sera dressé à l'issue de l'audition. Toujours selon l'acte attaqué, ce procès-verbal sera transmis au requérant et validé, moyennant quelques remarques, par ce dernier respectivement les 20 et 22 juillet 2022, avant de lui être retourné dans sa version définitive le 25 juillet courant.

14. Le 26 juillet 2022, la partie adverse confirme et prolonge de trois mois la mesure de suspension préventive prononcée à l'égard du requérant, l'audition susvisée du 18 juillet ayant également été prise en compte à cet effet.

15. Le 13 octobre 2022, la partie adverse émet une proposition de sanction de démission disciplinaire à l'encontre du requérant, en retenant comme fondés les deux premiers griefs disciplinaires visés dans la convocation du 27 juin 2022, mais non le troisième.

16. Le 28 octobre 2022, le requérant introduit un recours contre cette proposition de sanction auprès de la chambre de recours du personnel directeur et enseignant des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française (ci-après : la chambre de recours).

17. Le 6 décembre 2022, après avoir convoqué et entendu le requérant respectivement les 16 et 25 novembre 2022, la partie adverse confirme et prolonge de trois mois la mesure de suspension préventive prononcée à son égard.

18. Le 8 février 2023, le requérant est informé que la chambre des recours examinera son recours le 23 février 2023.

19. Le 20 février 2023, il est avisé de ce que cette audition est reportée au 13 mars 2023, « le *quorum* de présence requis pour que la chambre puisse siéger valablement » ne pouvant être réuni.

20. Le 6 mars 2023, la partie adverse accorde une dispense de service au requérant à dater du lendemain, la mesure devant « expirer[r] de plein droit à la notification de la décision de sanction disciplinaire et au plus tard le 5 mai 2023 ».

21. Le 10 mars 2023, le conseil du requérant dépose une note complémentaire de défense et des annexes auprès de la chambre de recours, en vue de l'audition de son client prévue le 13 mars courant.

22. Le 13 mars 2023, l'audition devant la chambre de recours ne peut avoir lieu, ce en raison d'un nouveau problème d'absence de *quorum* selon le requérant.

23. Le 17 avril 2023, ce dernier, assisté de son conseil, est entendu par la chambre de recours.

24. Le même jour, ledit collègue émet l'avis, à l'unanimité des voix, selon lequel, « les faits reprochés [au requérant] justifient la sanction disciplinaire du “déplacement disciplinaire” ».

Selon l'acte attaqué, cet avis est transmis à la partie adverse le 3 mai 2023.

25. Le même jour, la partie adverse accorde une nouvelle dispense de service au requérant.

Dans sa motivation, cette mesure indique « qu'à ce jour, l'avis de la chambre de recours n'a pas encore été rendu », ce qui se révèle inexact.

26. Le 1^{er} juin 2023, le conseil WBE de la partie adverse inflige la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire au requérant.

Il s'agit de l'acte attaqué.

Cette décision lui est notifiée le 8 juin 2023.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Observation préalable

Le requérant se livre à une double présentation de ses moyens, selon qu'ils viennent à l'appui de sa demande de suspension ou de sa requête en annulation. Il en expose le caractère sérieux dans une partie III, intitulée « Exposé des moyens – Recours en suspension », avant de les développer et de les présenter comme fondés dans une partie IV, intitulée « Exposé des moyens – Recours en annulation ».

Un tel procédé est inapproprié et appelle l'observation suivante.

Comme il a été relevé au point précédent, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose, entre autres, l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

La loi du 20 janvier 2014 'portant réforme de la compétence, de la procédure et de l'organisation du Conseil d'État' a modifié l'article 17 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, de manière à permettre que la demande de suspension ordinaire soit introduite conjointement avec la requête en annulation, par le biais d'une requête unique, ou postérieurement à celle-ci.

En conséquence, l'article 8 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 'déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État' a lui-même été modifié, de sorte que la demande de suspension doit contenir plusieurs éléments, « en plus des mentions qu'énumère l'article 2, § 1^{er}, 2^o et 4^o, et 2, du règlement général de procédure ». Il n'y est donc plus fait référence au 3^o de ce paragraphe, comme précédemment, soit la référence à « [...] un exposé [...] des moyens ». Le rapport au Roi de l'arrêté royal du 28 janvier 2014 qui est à l'origine de cette modification précise à cet égard que :

« Étant donné que la demande de suspension ne doit plus nécessairement figurer dans le même acte que le recours en annulation, il est prévu de ne reprendre, dans cette requête, que les éléments non encore développés antérieurement, en plus des références à l'affaire en cours. [...] Pour le caractère sérieux des moyens, l'on tiendra compte des développements compris dans la requête en annulation, voire dans le mémoire en réplique. Cette nouvelle règle doit contribuer à la simplification du traitement de la demande de suspension ou de mesures provisoires, le postulat demeurant que la procédure en référé est un accessoire de la procédure au fond. Aux termes de l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, 2^o, des lois coordonnées, le moyen sérieux n'est que celui "susceptible *prima facie* de justifier l'annulation de l'acte ou du règlement". [...] ».

En l'espèce, il suit de ces différentes considérations que l'exposé des moyens, dans la partie III de la requête unique du requérant, n'a pas lieu d'être et que seuls les moyens, tels que développés dans sa partie IV, seront pris en compte pour

l'examen de la présente demande de suspension.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen du « défaut de motivation – violation des articles 2 et 3 de la loi du 29/7/1991 ».

Il estime que l'acte attaqué est lacunaire tant en droit qu'en fait en ce qui concerne la motivation des griefs et le choix de la peine disciplinaire. Il lui reproche de considérer que les griefs sont établis et que les fautes professionnelles sont extrêmement graves, alors que cet élément est contredit par l'avis de la chambre de recours. Il ajoute que la décision ne contient aucune motivation sur l'absence d'antécédent disciplinaire, sur le premier rapport classé sans suite de 2015, ainsi que sur le climat présenté comme délétère et le « besoin d'un travail pour réhabiliter l'enseignant ». Il précise encore qu'il n'y a « aucune motivation sur les dénonciations calomnieuses qui sont intervenues dans le cadre du dossier », que la chambre de recours a, dans son avis, proposé une sanction de déplacement disciplinaire et que l'acte attaqué ne répond pas à l'argumentation qu'il a déposée lors de ses auditions et devant la chambre de recours.

VI.2. Appréciation

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. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, 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, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle 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, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées. Une motivation spéciale s'impose néanmoins à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de l'avis de l'instance de recours.

En l'espèce, l'acte attaqué se réfère, en son préambule, à la loi du 22 juin 1964 'relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'État' et à l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements', « en particulier, ses articles 122 et suivants ».

Contrairement à ce que soutient le requérant, cette décision justifie, par ailleurs, les raisons pour lesquelles elle tient pour établis les deux griefs disciplinaires retenus à sa charge et à propos desquels l'avis de la chambre de recours a semblé formuler des réserves, tout en estimant que « les faits sont néanmoins jugés suffisamment graves pour justifier une sanction disciplinaire ». Les deux griefs sont d'« avoir adopté une attitude inappropriée à l'égard de [ses] élèves lors des cours [qu'il dispense], en [se] mettant en colère de manière disproportionnée, en criant de manière excessive à l'égard de [ses] élèves et en [s']adressant à [ses] élèves de manière agressive », d'une part, et de « ne pas avoir apporté la surveillance et l'assistance nécessaires aux élèves sous [sa] responsabilité lors des cours [qu'il dispense] », d'autre part.

En effet, si l'acte attaqué consacre des développements spécifiques à chacun de ces deux griefs aux pages 17 à 20 et 20 à 25 de sa motivation (à cet égard, voir également *infra* l'appréciation relative au troisième moyen), il veille aussi à rencontrer expressément l'avis de la chambre de recours à ce sujet et, plus particulièrement, au travers des trois « moyens » qui auraient été « soulevés » par cette instance, en ce qu'elle a considéré :

- « qu'il ressort des témoignages qu'aucun acte de violence ne peut être reproché [au requérant] dans l'exercice de ses fonctions d'enseignant pas plus qu'il ne peut lui être imputé des actes de nature inappropriée à l'égard des élèves dont il avait la

charge » (« premier moyen » auquel il est répondu aux pages 4 à 11 de l'acte attaqué) ;

- « qu'il existait au sein de l'établissement un "climat délétère peu propice à l'exercice serein pour [le requérant] de sa fonction d'enseignant" » mais « que la direction, "bien qu'informée de l'existence de ce contexte, n'a rien mis en place qui aurait pu améliorer les conditions de travail dans l'établissement scolaire" » (« deuxième moyen » auquel il est répondu aux pages 11 et 12 de l'acte attaqué) ;
- et que le requérant « ne semble jamais se remettre en question et que ses techniques d'enseignement n'apparaissent pas toujours adaptées à des enfants relevant de l'enseignement spécialisé » (« troisième moyen » auquel il est répondu aux pages 12 et 13 de l'acte attaqué, la partie adverse entendant aller au-delà du constat posé ainsi par cet avis, en relevant que non seulement le requérant « ne se remet pas en question [...] mais également que celui-ci n'apporte ni l'assistance ni la surveillance nécessaire aux élèves durant les cours et adopte une attitude et une communication agressive vis-à-vis de ses élèves »).

Il suffit de renvoyer aux développements que l'acte attaqué consacre à ces différents « moyens », étant entendu que, pour le surplus, le requérant ne soutient, ni *a fortiori* ne démontre, à l'appui du présent moyen que cette motivation serait insuffisante ou inadéquate.

Le requérant affirme, par ailleurs, vainement que l'acte attaqué aurait dû tenir compte du « rapport classé sans suite de 2015 », alors que ce rapport concernait des faits de mœurs qui, s'ils ont été déclarés non établis par le préfet coordonnateur de zone, étaient anciens et, partant, étrangers aux griefs présentement retenus à charge du requérant par cet acte. *Prima facie*, sa motivation ne devait donc pas y avoir égard.

Enfin, s'agissant du choix de la sanction infligée au requérant, l'acte attaqué consacre un point spécifique de sa motivation pour justifier les « raisons qui poussent le pouvoir organisateur à s'écarter de l'avis de la chambre de recours » à cet égard (pages 13 à 15), en sus de ce qu'il expose par ailleurs dans sa réponse au « troisième moyen » de ce même avis (page 13) et au point « V. Motivation quant à la peine disciplinaire » (pages 27 à 30).

Le requérant ne critique, de nouveau, pas les différents motifs qui s'y trouvent énoncés, étant entendu que, contrairement à ce qu'il soutient, le fait qu'il « n'a pas d'antécédent disciplinaire », qu'« il y a lieu de prendre en compte les arguments avancés par [le requérant] et son conseil au cours de son audition, notamment sur l'attitude de la direction face à ce dernier, comme en témoigne notamment le message affiché aux valves de l'établissement à l'égard [du requérant] » et « qu'il y a également lieu de prendre en compte les manœuvres de

certaines parents envers [le requérant] dans le but de discréditer celui-ci, notamment par la distribution d'une lettre à des élèves dont l'objet portait sur la récolte de signatures de parents afin de porter atteinte à la carrière [du requérant] » (pages 28 et 29) est expressément pris en compte. Si l'acte attaqué expose ensuite en quoi ces éléments ne sont pas de nature à justifier qu'une sanction autre que celle de la démission disciplinaire lui soit infligée, il n'apparaît en tout état de cause pas, et le requérant ne le démontre nullement, que *prima facie* la motivation formelle de l'acte attaqué serait insuffisante ou inadéquate sur ces différents éléments liés au choix de la sanction disciplinaire litigieuse.

Pour le surplus, le requérant ne peut se prévaloir d'une prétendue « absence de réponse à son argumentation déposée tant lors de ses auditions que devant la chambre de recours », sans autre précision. Un moyen de droit consiste, en effet, en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui suppose qu'il comporte à tout le moins l'indication des dispositions légales ou réglementaires qui auraient été violées mais également l'indication de la manière dont elles auraient été méconnues.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, du principe général du droit à l'impartialité et du non-respect des droits de la défense.

Il souligne que, lors de son audition disciplinaire du 18 juillet 2022, il a critiqué le manque d'impartialité de l'enquête. Il expose que cette obligation doit être respectée, « y compris quant aux auditions des enfants et des parents dans la mesure où certains témoignages laissent à penser un climat anxieux et accusateur » à son encontre. Il mentionne la présence du directeur « accusateur » lors de ces auditions, ce dernier étant « une autorité morale ». Il rappelle l'incident de l'affichage aux valves le concernant et souligne que l'audition de R. D. a clairement fait état d'une « cabale » à son encontre, eu égard à l'intervention de parents, la distribution par les enfants d'un courrier le discréditant, et la recherche de signatures. Il mentionne encore « le climat délétère au sein de l'établissement », la « distribution d'une lettre par les parents "accusateurs" incitant à la "dénonciation" » de même que l'« ancienne procédure 2015 » relevant déjà ce climat. Il fait aussi état du « refus d'audition » qu'il avait demandé et de la « retenue parcellaire des témoignages ».

Il cite, ensuite, un extrait de la motivation de l'acte attaqué portant sur cette problématique de l'indépendance et de l'impartialité de l'enquête, pour indiquer qu'il ne partage pas l'analyse qui s'en dégage. Il souligne qu'il a déjà exposé son argumentation devant la chambre de recours. Il indique que « ce n'est pas plus spécifiquement le principe d'impartialité des deux enquêteurs qui ont mené l'enquête qui est remise en cause mais le principe d'impartialité du contexte général de l'enquête ». Il rappelle qu'il a apporté des éléments justifiant cette situation en invoquant l'attestation précitée de R. D. démontrant à ses yeux « le climat anxiogène, le sentiment de manque de soutien, l'absence de communication, le rôle de [J. C.] et de [V. R.] (directrice remplaçante) ». Il indique avoir également fait état de l'audition de R. L., une autre membre du personnel, confirmant les propos susvisés de R. D. et relevant à son tour « un climat anxiogène [et] un rôle déterminant de la direction dans le cadre de cette procédure ».

Il estime que s'il ne peut être reproché à cette dernière de saisir l'autorité administrative en cas de problème, celle-ci n'avait pas à parler d'aveux dans son chef alors que ce n'était pas le cas, sauf à orienter cette autorité, ni à être présente lors de l'audition de certains élèves, eu égard à son statut d'autorité morale à leurs yeux. Il ajoute que, vu la particularité de l'enseignement prodigué dans son établissement, « les élèves ont été influencés par la présence du directeur, ce qui ne laisse pas [de] possibilité d'une audition libre et sereine ». Il fait valoir que, malgré l'absence de celui-ci pour cause de maladie, il est constamment présent au sein de l'établissement et est le compagnon de V. R., la directrice faisant fonction. Il relève encore que le préfet de zone représentant la partie adverse a assuré le suivi du plan de pilotage de l'établissement et que « selon certains collègues, il en résulterait des liens d'amitié ». Enfin, il invoque deux autres témoignages mettant notamment en cause l'attitude de la direction à son égard.

Il déduit de ces éléments que le climat n'était pas serein et que les auditions ne se sont pas déroulées dans une totale impartialité, la présence d'un préfet de zone ne pouvant suffire à la garantir. Il estime que « le contexte en lui-même relève de la partialité de certains enseignants auditionnés, des techniciennes de surfaces auditionnées, des parents d'élèves auditionnés (rappelant que certains parents avaient déjà actionné une pétition quelques mois auparavant et n'avaient pas obtenu gain de cause, les faits n'étant pas établis) ».

Il se réfère à l'avis de la chambre de recours qui a tenu compte de ce climat délétère peu propice à l'exercice serein de sa fonction d'enseignant et de cette direction bien informée de l'existence de ce contexte mais qui n'aurait rien mis en place pour améliorer les conditions de travail dans l'établissement. À ses yeux, l'acte

attaqué a estimé qu'il n'est en rien démontré qu'il n'aurait pas participé à ce climat, que la chambre de recours n'aurait pas pris connaissance de l'entièreté du dossier, ni tenu compte du « témoignage du directeur ». Il juge néanmoins contestables ces éléments de réponse, eu égard à l'absence d'échos aux témoignages en sa faveur de R. D., R. L., Y. T. et N. D., aux lettres interceptées démontrant le climat de dénonciation, à la distribution de courriers entre élèves, au « rapport » et à la « procédure de 2015 », au rôle du directeur fût-il en congé maladie, à l'affichage de l'avis le concernant aux valves de l'école, à la pétition des parents, au rôle d'une famille en particulier et à l'absence de preuve démontrant une quelconque participation de sa part à ce climat ambiant.

Il ajoute que l'enquête externe menée par le pouvoir organisateur ne pouvait garantir l'impartialité, que « le climat général a bien eu une incidence » et que « le pouvoir organisateur ne pouvait s'en départir, les auditions en étant influencées ; que les nombreuses auditions ne couvrent en rien cet élément ; [...] que l'attaché représentant la partie adverse et présent à la chambre de recours a tenu de longs débats », n'ayant « pas seulement fait rapport » mais ayant « repris la parole en fin de séance pour réaffirmer la position », excédant ainsi son rôle de rapporteur.

VII.2. Appréciation

Il est de jurisprudence constante que l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme n'est pas applicable aux procédures disciplinaires, dès lors qu'elles ne revêtent aucun caractère juridictionnel et que cet article est respecté dans la mesure où la sanction disciplinaire finale peut faire l'objet d'un recours devant un organe juridictionnel qui, comme le Conseil d'État, répond aux exigences de cette disposition et de l'article 13 de cette Convention (CEDH, 18 décembre 2018, *D. c. Belgique*, req. N° 52.691/13, §§ 25-26). En ce qu'il est pris de la violation de cette disposition, le moyen manque en droit.

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu, en outre, de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente

suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active.

De la circonstance que le principe d'impartialité s'impose aux différents stades de la procédure, il résulte que la personne chargée de l'instruction d'un dossier doit veiller à ne pas agir avec un parti pris de nature à compromettre l'objectivité de son rapport et, plus généralement, à ne pas dégager une impression de partialité. À cet effet, il lui revient notamment d'instruire les faits dont elle s'est saisie à charge et à décharge, d'autant que le principe de présomption d'innocence et le respect des droits de la défense soutiennent la même obligation.

En l'espèce, outre l'appréciation du premier moyen qui a relevé que l'acte attaqué a rencontré le « deuxième moyen soulevé par la Chambre de recours » sur l'attitude de la direction de l'école à l'égard du requérant (pages 11 et 12), il résulte des pages 15 à 17 de sa motivation et de son point III qu'il rencontre aussi expressément les critiques de ce dernier « quant à l'impartialité et l'indépendance de l'enquête ».

En effet, si cet acte note que le requérant « reproche l'implication que la direction aurait eue dans l'établissement de faits à sa charge, notamment lors de la saisine du pouvoir organisateur mais également s'agissant des témoignages d'élèves que la direction aurait récoltés au début de l'année scolaire écoulée », il expose que « l'argument selon lequel les propos [des élèves] auraient été dictés par la direction n'est corroboré par aucun élément du dossier, et qu'aucune preuve en ce sens n'est apportée par [le requérant] » (p. 15).

La référence alléguée en termes de requête à la seule « autorité morale » d'un directeur sur les élèves de son école ne peut pallier cette absence de preuve, étant précisé qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que J. C., le directeur de l'établissement, aurait pris part à quelque audition que ce soit.

En outre, le fait que, dans son courriel du 10 octobre 2021, ce dernier a indiqué que le requérant « a reconnu certains faits, dont l'usage parfois excessif de son smartphone durant les heures de cours, comportement qui entraîne un sentiment d'insécurité chez les élèves » n'a pu être de nature à « orienter » la partie adverse, celle-ci ayant eu l'occasion d'entendre le requérant tant au plan disciplinaire que sur la mesure de suspension préventive, pour se faire sa propre opinion.

Quant à la circonstance que la directrice faisant fonction est la compagne du directeur et a assisté à l'audition de certains élèves, lorsqu'ils n'étaient pas

accompagnés de leurs parents, elle ne peut pas davantage modifier cette analyse. Il ne ressort, en effet, nullement des procès-verbaux d'audition que, dans ces cas, cette personne a pris part de manière active aux interrogatoires. Les questions posées étaient identiques pour tous les élèves, que la directrice f.f. fût présente ou non. En outre, il n'apparaît pas, et le requérant ne le démontre pas, qu'elle aurait eu un rôle d'instruction dans le dossier disciplinaire, le dossier administratif ne comportant aucun élément en ce sens.

Partant, c'est à juste titre que l'acte attaqué souligne, à cet égard, que la direction « n'est pas intervenue ni au cours de ces auditions ni dans la rédaction des questions posées » et qu'elle « n'a eu aucune influence ni implication dans la récolte des témoignages qui fondent la présente procédure ».

Par ailleurs, en tout état de cause, l'acte attaqué met en évidence la distinction entre le rôle joué par cette direction et l'enquête diligentée par le « pouvoir organisateur » que constitue la partie adverse. Il constate, notamment, que la « réunion » lors de laquelle ces propos auraient prétendument été dictés aux élèves :

« s'est tenue au début de l'année scolaire alors que les auditions menées dans le cadre de l'enquête, sur laquelle est basée la présente procédure, ont eu lieu au mois de mars et que les élèves interrogés individuellement étaient répartis dans plusieurs classes différentes ; que 40 élèves ont été auditionnés ; que les auditions des élèves ont été menées par des personnes extérieures à l'établissement, que les élèves ne côtoient pas ; que les témoignages des élèves auditionnés convergent vers plusieurs comportements problématiques [du requérant] ».

De même, si l'acte attaqué n'omet pas de relever :

« qu'au cours de l'audition disciplinaire, le conseil [du requérant] a fait référence à l'audition de [R. D.], qui décrit un climat anxiogène et problématique qui règnerait au sein de l'établissement, signalant que [le requérant] ferait l'objet d'une cabale, notamment suite à la distribution de courrier par les enfants, lesdits courriers étant destinés à [le] discréditer [...], mais a également souligné l'implication de certains parents d'élèves ayant déposé les plaintes au début de l'année scolaire 2021-2022, dans des accusations antérieures, à destination [du requérant], qui s'étaient avérées non fondé[e]s »,

il considère néanmoins que :

« [...] en réponse à la remise en doute de l'impartialité et l'indépendance de l'enquête, le pouvoir organisateur relève que l'enquête a été initiée suite à l'interpellation du pouvoir organisateur par la direction, sur base des plaintes de parents d'élèves déposées à l'encontre [du requérant], mais également suite à la demande de [ce dernier] dans le cadre de son audition du 13 janvier 2012, dans laquelle [il] demandait "que les faits soient éclairés dans les meilleurs délais et il [lui] apparaît que l'intervention de la cellule médico-sociale, initialement proposée dans le *mail* de la direction, doit être mise en place" (annexe 78) ;

Considérant qu'afin de vérifier la véracité des faits allégués, et d'assurer l'impartialité et l'indépendance de l'enquête, cette dernière a été menée auprès des élèves repris dans les listes de classes dont [le requérant] assurait la charge en

matière d'éducation physique, que les auditions des élèves ont été menées par un préfet de zone représentant Wallonie-Bruxelles Enseignement et les auditions des membres du personnel ont été menées par un agent de la direction des Affaires juridiques de Wallonie-Bruxelles Enseignement ;

Considérant que bien que la direction ait été présente lors de certaines auditions d'élèves, celle-ci n'est pas intervenue ni au cours de ces auditions ni dans la rédaction des questions posées, et que l'accord parental a bien été demandé et récolté antérieurement aux auditions des élèves ;

Considérant que concernant les auditions des membres du personnel, la direction n'a pas assisté aux auditions, n'a pas participé à la rédaction des questions, et que les procès-verbaux ont été envoyés à l'adresse *mail* respective de chaque membre du personnel auditionné ;

Considérant par ailleurs que le pouvoir organisateur relève que les questions posées aussi bien aux élèves qu'aux membres du personnel de l'établissement étaient destinés à vérifier les faits allégués, à déterminer comment se déroulaient les cours [du requérant] et récolter davantage d'éléments de contexte concernant l'établissement scolaire ; qu'à cet égard, lors de l'audition des élèves et membres du personnel, aucun jugement de valeur ni conclusion n'ont été émis par le pouvoir organisateur ;

Considérant que le pouvoir organisateur souligne que bien que la direction ait bien interpellé le pouvoir organisateur *ab initio* suite aux plaintes transmises par des parents d'élèves à celle-ci, cette dernière n'a eu aucune influence ni implication dans la récolte des témoignages qui fondent la présente procédure ;

Considérant en outre qu'au cours de l'audition, malgré ce qui précède, le conseil [du requérant] a exprimé *in fine* ne pas remettre en cause l'impartialité et l'indépendance de l'enquête menée par le pouvoir organisateur, les critiques étant dirigées sur les démarches entreprises par la direction de l'établissement ;

Considérant toutefois qu'en l'espèce, les motifs fondant la procédure disciplinaire reposent sur l'enquête menée par le pouvoir organisateur exclusivement et les éléments recueillis par ce dernier au cours de celle-ci ; que cette enquête a été menée tant à charge qu'à décharge, par des personnes qui ne fréquentent pas l'établissement de manière habituelle ;

Considérant que par conséquent, vu ce qui précède, l'indépendance et l'impartialité du pouvoir organisateur dans la constitution disciplinaire ne saurait être remise en cause, et que l'implication de la direction dans l'interpellation du pouvoir organisateur *ab initio* n'a pas influencé l'indépendance et l'impartialité du pouvoir organisateur dans la constitution du dossier ».

Prima facie, le requérant ne démontre pas que cette motivation serait inadéquate, ni partant que le principe général d'impartialité visé au moyen aurait ainsi été méconnu. Ces éléments trouvent confirmation dans l'audition disciplinaire du requérant du 18 juillet 2022, lors de laquelle le représentant de la partie adverse a tenu à souligner qu'« il ne faut pas mêler l'avis » qui a été émis par la direction sur la situation à l'enquête, puisque ce sont deux choses différentes » et que « l'avis a été pris en compte pour initier la procédure de suspension préventive initiale, suite à l'interpellation du pouvoir organisateur » mais que « les auditions d'aujourd'hui, quant à elles, sont basées sur les résultats de l'enquête qui a été menée de manière impartiale et neutre par le pouvoir organisateur » (p. 20).

Lors de cette même audition disciplinaire, le conseil du requérant a, du reste, lui-même souligné que « le grief n'était bien entendu pas dirigé à l'encontre de [l'] enquête [du pouvoir organisateur] », « l'élément interpellant [étant] plutôt que la direction soit juge et partie en initiant et puis en recueillant des informations » (p. 20). De même, selon l'extrait précité de l'acte attaqué, il a également « exprimé *in fine* ne pas remettre en cause l'impartialité et l'indépendance de l'enquête menée par le pouvoir organisateur, les critiques étant dirigées sur les démarches entreprises par la direction de l'établissement ». Enfin, dans sa requête, le requérant admet encore que « ce n'est pas plus spécifiquement le principe d'impartialité des deux enquêteurs qui ont mené l'enquête qui est remise en cause mais le principe d'impartialité du contexte général de l'enquête ».

Vainement soutient-il dès lors peu après, non sans paradoxe, que le préfet de zone qui a interrogé les élèves serait intervenu lors de l'élaboration du plan de pilotage ou que l'attaché-juriste qui a interrogé ses collègues aurait outrepassé son rôle de rapporteur devant la chambre de recours. En tout état de cause, le requérant ne démontre pas que ces représentants de la partie adverse auraient manqué à leur devoir d'indépendance et d'impartialité et n'auraient pas mené ladite enquête administrative en toute objectivité.

Il n'établit pas davantage que le contexte général allégué, marqué entre autres par les démarches entreprises par certains élèves ou parents d'élèves, ou le rôle spécifique que sa direction a éventuellement joué en amont de l'enquête administrative, aurait influencé les réponses données par plus de 40 élèves et 20 collègues, ce grand nombre étant en soi un gage d'objectivité, aux questions neutres qui leur ont été systématiquement posées par les représentants de la partie adverse, extérieurs à l'établissement. Lors de l'audition disciplinaire du requérant du 18 juillet 2022, le représentant de la partie adverse a, de nouveau, tenu à souligner que :

« Vous mentionnez relever l'absence d'investigations complémentaires lors des auditions réalisées en présence des enfants pour lesquels les parents ont introduit des plaintes à votre encontre.
Cependant, suite à la prise de connaissance des plaintes, le PO a réalisé des investigations complémentaires, en interrogeant 40 élèves et une vingtaine de MDP de votre établissement, dans le but de vérifier ces faits, en toute impartialité. Toutes les questions posées sont neutres.
Aucune question à charge n'est posée, elles sont destinées à vérifier les allégations et à voir comment se déroulent vos cours, et comment se déroulent les relations pros au sein de l'établissement.
Aucune position, jugement de valeur, conclusion, n'ont été émis par le PO dans son enquête » (p. 4).

De même, si le requérant a insisté sur le rôle joué par les membres d'une

même famille avec laquelle il avait déjà rencontré des problèmes précédemment (p. 6), ainsi que sur le rôle joué par l'élève F. G. (p. 7), le représentant de la partie adverse a, à plusieurs reprises, attiré son attention sur le fait qu'en toute hypothèse, il y a « la trentaine d'élèves restants qui témoignent » et qui « expliquent la même chose » (p. 8). À la question de savoir « pourquoi cette trentaine d'élèves explique[nt] que lors des cours, [il] ne [s'occupe] pas d'eux, [qu'il] ne les aide[...] pas lorsqu'ils sont en difficulté, [qu'il utilise son] téléphone durant les cours », le requérant répond certes qu'il s'agit de « calomnies et [de] mensonges » et que « bien sûr », tous les enfants qui tiennent ces propos « mentent » mais, *prima facie*, il n'en apporte pas la démonstration.

Une démarche similaire paraît avoir été suivie pour recueillir de manière objective les témoignages des collègues du requérant. Toujours lors de l'audition disciplinaire de ce dernier, le représentant de la partie adverse indique à ce propos que :

« Nous avons interrogé une vingtaine de membres du personnel de votre établissement, et il y a quand même une majorité de membres du personnel qui disent que cela se passe bien dans votre établissement. Certains dénoncent un problème de communication, et que cet élément aurait pu jouer un rôle sur votre réputation et votre image. C'est bien pour cela qu'on a interrogé les membres du personnel, pour avoir une vision plus générale et globale des relations de travail, vérifier les informations, et déterminer où sont les problèmes » (p. 11).

Le requérant ne démontre pas que cette démarche n'aurait pas produit ses fruits, ce qui ne signifie pas que l'autorité aurait négligé les témoignages à décharge, y compris ceux sur le climat ambiant dans l'établissement. Comme le souligne la partie adverse, la décision attaquée précise avoir eu égard à l'ensemble de ces témoignages et indique notamment que :

« Considérant qu'au cours de l'audition disciplinaire, le conseil [du requérant] a fait référence à l'audition de [R. D.], qui décrit un climat anxigène et problématique qui règnerait au sein de l'établissement, signalant que [le requérant] ferait l'objet d'une cabale, notamment suite à la distribution de courrier par les enfants, lesdits courriers étant destinés à discréditer [le requérant], mais a également souligné l'implication de certains parents d'élèves ayant déposé les plaintes au début de l'année scolaire 2021-2022, dans des accusations antérieures, à destination [du requérant], qui s'étaient avérées non fondé[e]s ».

Lors de son audition disciplinaire du 18 juillet 2022, le requérant ou son conseil ont également eu l'occasion de mettre en exergue les autres témoignages en sa faveur, tels que ceux de Y. T. (p. 11) et de R. L. (p. 18), lesquels corroborent néanmoins celui susvisé de R. D., de sorte que l'acte attaqué ne témoigne pas d'une forme de partialité à son égard, en se limitant à mentionner ce seul dernier témoignage.

Pour le surplus, en tant que le requérant se réfère aux rapport et procédure des événements susvisés de 2015, il est renvoyé à l'appréciation portée sur le premier moyen. De même, il y a lieu de s'en référer respectivement aux troisième et quatrième moyens en tant que le requérant invoque une « retenue parcellaire des témoignages », d'une part, et une atteinte au respect des droits de la défense et un « refus d'audition » de témoins qu'il aurait demandée, d'autre part (requête, p. 17).

Le deuxième moyen n'est pas sérieux.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la « violation du principe de motivation interne, du principe de légalité, du principe *patere legem quam ipse fecisti*, du principe de proportionnalité, de l'erreur manifeste d'appréciation, du principe de sécurité juridique, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie, du principe du raisonnable, du principe de bonne administration et de l'excès de pouvoir ».

Il fait valoir qu'à l'occasion de chacune de ses auditions, il a produit des notes, examiné les témoignages et pièces produits et les a contestés. Il estime que ces notes déposées à l'appui du présent recours, en font partie intégrante mais que « des parties de témoignage n'étaient pas pris[es] en compte » et que « la lecture de la proposition de sanction confirme également qu'il n'y a pas de réponse adéquatement donnée [à ses] contestations ». Il est d'avis que ces témoignages sont repris de manière parcellaire et uniquement à charge contre lui.

Il souligne à ce titre que, sur les 40 élèves entendus, 15 ont affirmé avoir peur de lui, ce qui correspond au premier grief, alors que 25 de ces témoignages n'étaient pas accablants et que ses propres déclarations « affirmant être exigeant au fil du temps et avoir mis le caractère social de côté ne justifie[nt] en rien les griefs formulés », que « cela n'entraîne en tout cas certainement pas une sanction disciplinaire pour une divergence de vue pédagogique ».

Il soutient que ses notes ont relevé les imprécisions et erreurs de temps, citant l'exemple d'enfants qui n'ont plus fréquenté son cours depuis 2019 et que « s'ils sont effectivement repris dans le *listing* des élèves ceux-ci n'ont pas pratiqué le cours de gymnastique disposant de mots d'excuses », de sorte que les témoignages de ces enfants « dont la famille a initié une première procédure en échec puis une seconde sont de loin mensongers ». Il mentionne d'autres témoignages qui lui étaient

favorables, bien qu'ils ont été écartés ou « ne sont pris que de manière parcellaire ». Il se prévaut encore du contexte général qui, à ses yeux, « devait amener à plus de précisions et d'attention dans le cadre des auditions mais également dans le cadre de l'analyse de l'ensemble des éléments de fait ». Il indique avoir souligné que la proposition de décision ne répondait pas adéquatement à ses arguments, quant au caractère parcellaire des auditions et à l'absence de prise en considération de son argumentation.

S'agissant du deuxième grief relatif à l'usage excessif de son téléphone pendant les heures de cours, l'empêchant de surveiller et d'aider correctement les élèves notamment en cas de difficulté ou lors de la survenance d'incident, il est d'avis que la décision est tout aussi mal motivée, pour les mêmes motifs que ceux précités. Il rappelle avoir sollicité un *listing* des incidents produits à son cours mais que celui-ci n'a pas été déposé, ce qui engendre un « doute » et contribue à méconnaître le « principe de contradictoire et de participation à l'instruction et charge de la preuve ».

Il cite, par ailleurs, un extrait de la motivation de la proposition de sanction selon lequel : « Considérant toutefois des témoignages récoltés que ce dernier ne semble pas s'adapter aux troubles ou handicaps dont sont atteints ses élèves ni dans la mise en place de sa pédagogie ni dans l'assistance et la surveillance que celui-ci est censé assurer lors de son cours ». Il estime que « ce grief n'apparaît pas être un grief de nature à une sanction disciplinaire pour faits de violence » (*sic*) mais que, comme il dit l'avoir déjà indiqué, « cela semblait s'apparenter à les considérer établies à une problématique liée à une pédagogie à avoir ».

Il voit, en outre, une contradiction sur l'utilisation du téléphone, entre les deuxième et troisième griefs, « sachant que le 3^{ème} grief initial (utilisation de *smartphone*) a été considéré comme non fondé ».

Il rappelle encore l'avis de la chambre de recours, à cet égard, en ce qu'elle a considéré « qu'il ressort des témoignages qu'aucun acte de violence ne peut [lui] être reproché [...] dans l'exercice de ses fonctions d'enseignant pas plus qu'il ne peut lui être imputé des actes de nature inappropriée à l'égard des élèves dont il a la charge », et résume les éléments de réponse de la partie adverse sur ce point, pour conclure en ces termes :

- « - L'ensemble des éléments ne sont pas pris en compte
- Témoignages contestés dès l'entame de la procédure tant sur le contenu que la qualité des témoins
- Témoignages repris partiellement
- Absence de réponse [à ses] contestations [...] et dès lors motivation inadéquate
- Climat général devant amener à plus de vigilance »

VIII.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable, en ce que le requérant n'expose pas en quoi les principes généraux du droit de légalité, *patere legem quam ipse fecisti*, de proportionnalité, de sécurité juridique et de légitime confiance seraient violés par l'acte attaqué.

En matière disciplinaire, l'autorité ne peut fonder sa décision que sur des faits avérés et certains, de sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance leur matérialité et leur imputabilité à l'agent poursuivi, ce qui suppose qu'elle ne peut se contenter de s'appuyer sur de simples supputations et qu'elle doit démontrer concrètement que les faits reprochés ont bien été accomplis par l'agent poursuivi. Il revient en conséquence au Conseil d'État d'examiner s'ils sont exacts, pertinents et légalement admissibles. Il ne lui incombe cependant pas de reprendre l'instruction du dossier disciplinaire dès l'origine et de statuer au fond, mais uniquement de vérifier la légalité de la décision au regard du dossier qui lui est soumis et des arguments développés par la défense.

L'erreur manifeste d'appréciation est, par ailleurs, celle qu'aucune autre autorité normalement prudente et diligente, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait commise.

En l'espèce, sur les deux griefs qui ont été retenus à charge du requérant, l'acte attaqué cite expressément les nombreux témoignages ou extraits de témoignages au fondement de ces griefs. *Prima facie*, ils constituent un ensemble d'éléments suffisamment probants pour emporter la conviction de l'autorité quant à la matérialité des griefs disciplinaires. Si, ce faisant, l'acte attaqué prête davantage foi aux dires des témoins plutôt qu'aux dénégations du requérant, il reste que ces témoignages circonstanciés émanent de plusieurs personnes et sont largement concordants.

Il ne peut, par ailleurs, être reproché à l'autorité de ne reprendre que les éléments pertinents des témoignages pour justifier sa décision, sous peine de rendre celle-ci contradictoire et, partant, incompréhensible. Il convient de rappeler, à cet égard, qu'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. Dans le cas présent, le requérant ne démontre pas que la prise en compte de ces témoignages ou extraits de témoignages était injustifiée et insusceptible de justifier les deux griefs retenus contre lui, ni qu'à

l'inverse, la non-prise en compte de ces éléments jugés non pertinents a eu pour effet d'invalider le bien-fondé de l'acte attaqué.

Sur le premier de ces deux griefs, cette décision énonce notamment ce qui suit quant à la répartition des positions des élèves :

- « Considérant à cet égard que le Pouvoir organisateur relève les éléments suivants :
- 16 élèves affirment expressément que [le requérant] se met en colère, crie sur les élèves, adopte un ton agressif avec ceux-ci et fait preuve d'une sévérité disproportionnée à leur encontre, et ce de manière régulière ;
 - 15 élèves auditionnés ont affirmé avoir "peur" [du requérant] ;
 - [le requérant] a affirmé être exigeant, avoir mis le "social de côté" et ne pas prendre le temps de parler aux enfants, celui-ci cherchant le meilleur "rendement" pour tout le monde ».

Au regard de ce qui précède, le requérant se méprend lorsqu'il soutient que, sur les « 40 élèves » interrogés (en réalité 42 au total), 25 d'entre eux n'auraient pas été accablants à son égard. Il omet ainsi de relever qu'outre les 15 témoignages exprimant des sentiments de peur, les 16 autres font état de comportements inappropriés de sa part vis-à-vis de ses élèves, ces derniers témoignages pouvant certes tantôt se recouper avec les 15 premiers, tantôt non, de sorte que la présentation qu'en fait le requérant est inadéquate. De surcroît, il ne lui appartient pas de substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire pour décider du nombre à partir duquel tel comportement peut être considéré comme problématique ou non. Tel n'est pas non plus le rôle du Conseil d'État qui ne peut censurer qu'une erreur manifeste d'appréciation, non établie en l'occurrence.

Le requérant ne démontre pas davantage que le fait de voir une faute disciplinaire, plutôt qu'une simple divergence d'ordre pédagogique, dans son attitude vis-à-vis des élèves, serait irrégulier. L'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour appréhender les comportements susceptibles d'être qualifiés de manquements disciplinaires et le requérant ne prouve nullement qu'elle aurait excédé ses pouvoirs en agissant de la sorte.

Quant à la circonstance que les enfants d'une famille n'auraient plus assisté à son cours, depuis le confinement décrété en mars 2020 (et non 2019), ce n'est pas de nature à modifier l'analyse qui précède. S'il ressort des éléments du dossier qu'ils figuraient sur les listes d'élèves inscrits à son cours et que les aînés de cette famille ont eu le requérant précédemment comme professeur, cet élément ne suffit en tout état de cause pas à prouver pas que la majorité des autres témoignages s'en serait trouvée faussée.

Sur le deuxième grief retenu à charge du requérant, concernant l'utilisation excessive de son téléphone pendant le cours et le défaut de surveillance,

l'acte attaqué cite à nouveau tout ou partie des témoignages des élèves y relatifs et en conclut, notamment, ce qui suit :

« Considérant qu'il ressort de 38 des 42 témoignages d'élèves interrogés que [le requérant] n'apporterait pas l'assistance et la surveillance nécessaires aux élèves pendant les cours que celui-ci dispense et qu'[il] utiliserait son téléphone pendant les cours de manière excessive, d'une manière telle que celui-ci n'est pas en mesure d'aider ou d'assister les élèves pendant la réalisation des exercices ».

Pareil motif n'est nullement contradictoire avec ceux de l'acte attaqué relatifs au troisième grief déclaré non fondé, qui était libellé comme suit : « Avoir filmé vos élèves, lors des cours que vous dispensez, sans autorisation ni raison apparente ». Il en résulte, en effet, ce qui suit :

« Considérant que ces témoignages corroborent davantage l'utilisation excessive de son téléphone par [le requérant] pendant les cours que celui-ci dispense, tel que déjà établi à l'occasion du grief précédent ;

Considérant par conséquent que bien qu'il soit établi que [le requérant] a utilisé son téléphone pendant les cours qu'il dispensait, et a bien utilisé la caméra de celui-ci, le pouvoir organisateur n'est pas en mesure de démontrer que cette utilisation aurait été effectuée aux fins de filmer et/ou de photographier les élèves pendant les cours ;

Considérant que vu les éléments susmentionnés, le pouvoir organisateur déclare le grief non fondé ».

En ce qui concerne la liste des accidents survenus durant le cours du requérant, il convient par ailleurs d'observer, outre ce qui sera exposé à propos du quatrième moyen, que la partie adverse a pu considérer qu'elle ne devait pas donner suite aux éventuelles sollicitations de ce dernier. Les motifs de l'acte attaqué en lien avec ce grief reposent sur plusieurs témoignages concordants, ainsi que sur le compte rendu de l'accident de l'élève M. D. du 11 janvier 2022, et l'attestation de la kinésithérapeute qui l'a pris en charge par après. Le requérant se contente de mettre « en doute » ces éléments mais il n'en conteste pas la véracité, pas plus qu'il ne s'inscrit en faux contre de telles déclarations. Lors de son audition disciplinaire du 18 juillet 2022, il admet d'ailleurs expressément que plusieurs de ses élèves se sont blessés durant ses cours (p. 12 et 13).

Enfin, il est renvoyé à l'appréciation du premier moyen, en ce qui concerne la motivation de l'acte attaqué par rapport à l'avis divergent de la chambre de recours. De même et à l'instar du premier grief susvisé, il est rappelé que l'autorité disciplinaire dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour appréhender les comportements susceptibles d'être qualifiés de manquements disciplinaires.

Le troisième moyen n'est pas sérieux.

IX. Quatrième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un quatrième moyen de la « violation du principe des droits de la défense et du principe du contradictoire ».

Il estime que ses demandes d'instruction n'ont été ni accueillies, ni discutées. Il vise, en particulier, sa demande de production d'une liste des accidents survenus durant ses cours, sa demande d'audition de J. C., l'ancien instituteur de F. G. qui a été l'une des élèves interrogées lors de l'enquête administrative, et le dépôt de ses évaluations positives. Il précise également que l'avis de la chambre de recours ne lui a pas été communiqué, ce qui a selon lui empêché d'avoir un échange contradictoire.

IX.2. Appréciation

Le principe général du respect des droits de la défense implique que tout agent qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire doit avoir été mis en mesure de se défendre, ce qui suppose, notamment, qu'il doit être informé des faits qui la fonde, qu'il doit être en mesure de consulter le dossier dans un délai raisonnable, qu'il doit être entendu par l'autorité disciplinaire et pouvoir se faire assister par la personne de son choix à cette occasion, et qu'il doit pouvoir déposer des écrits en défense et solliciter l'audition de témoins.

Le respect de ce principe général de droit n'impose toutefois pas à l'autorité disciplinaire de procéder à un devoir d'enquête complémentaire sollicité par cet agent, lorsque ce refus est pleinement justifié par l'absence de pertinence du devoir. Encore faut-il d'ailleurs que cette demande ait été formellement introduite auprès de cette autorité.

De même, s'agissant de l'audition de témoins, cette prérogative n'est pas absolue. Il appartient, en effet, à l'autorité disciplinaire d'apprécier si cette audition est utile à sa défense ou à l'établissement de la matérialité des faits, le Conseil d'État vérifiant si elle a pu raisonnablement considérer les faits comme établis sans entendre ces témoins et ne pouvant sanctionner à ce propos qu'une erreur manifeste d'appréciation, dès lors qu'il s'agit de l'exercice d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire.

En l'espèce, en tant que le requérant déplore l'absence de communication d'une liste des accidents survenus durant son cours, il est renvoyé à l'appréciation du

troisième moyen qui suffit à établir l'absence de pertinence de la mesure sollicitée.

En outre et au surplus, il faut constater que le requérant ne précise nullement, à l'appui du présent recours, avoir formellement demandé la production de cette liste, ni à quel moment il l'aurait sollicitée. *Prima facie*, ce n'est que dans son recours adressé à la chambre de recours contre la proposition de sanction disciplinaire qu'il indique avoir « sollicité un *listing* des incidents produits à son cours » (p. 10, *in fine*), ce sans autre précision. De même, dans sa note en vue de l'audition devant cette instance, il réitère avoir « demandé lors des auditions qu'un relevé des accidents d'élèves qui [lui] soit incombés [sic] soit établi » (p. 4). Cependant, ni le procès-verbal de son audition disciplinaire du 18 juillet 2022 qu'il a signé, ni la note de défense qu'il a déposée à cette occasion ne paraissent comporter de demande en ce sens. À première vue, le requérant ne peut donc s'en prévaloir pour justifier d'une atteinte au respect de ses droits de la défense.

Quant à la demande d'audition de J. C., l'ancien instituteur de F. G. qui compte parmi les élèves interrogés lors de l'enquête administrative, force est de constater que le témoignage de cette personne figure parmi les pièces que le requérant a apparemment déposées lors de son audition devant la chambre de recours, et qu'il se limite à remettre en cause la fiabilité du témoignage de cet élève F. G. Or, comme il a été relevé lors du deuxième moyen, la partie adverse a expressément indiqué que d'éventuelles difficultés avec l'un ou l'autre témoignages n'étaient pas de nature à décrédibiliser la trentaine d'autres non contestés. La partie adverse a ainsi pu en déduire que l'audition de cette personne ne revêtirait pas de réelle pertinence par rapport à l'issue du dossier concernant le requérant.

Néanmoins et au préalable, il apparaît encore une fois que ce dernier ne renvoie à aucune demande précise qu'il aurait adressée en ce sens à la partie adverse plus tôt dans le cadre de la procédure administrative. Lors de son audition disciplinaire du 18 juillet 2022, il mentionne certes une demande d'audition de cet instituteur qu'il aurait sollicitée préalablement et, du procès-verbal de son audition préalable à une éventuelle mesure de suspension préventive du 13 janvier 2022, il ressort qu'il a bien indiqué que cette personne pourrait attester de ce que l'élève F. G. avait tenu des propos calomnieux à son égard. Au regard du principe général de droit en cause, cela paraît de nouveau insuffisant pour reprocher à la partie adverse de ne pas y avoir donné suite.

Concernant le dépôt des évaluations positives du requérant, s'il ne les a apparemment jointes qu'en annexe de son recours devant la chambre de recours, il en résulte qu'elles sont particulièrement anciennes et ont, dès lors, pu inciter la partie adverse à considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, qu'elles

étaient dénuées de pertinence pour se prononcer sur la situation actuelle. Elles remontent, en effet au début des années nonante, voire à 1998 pour les plus « récentes ».

Enfin, la circonstance que l’avis de la chambre de recours n’a pas été communiqué au requérant ne paraît pas l’avoir privé de la faculté d’exercer utilement ses droits de la défense puisqu’il ne devait pas faire valoir ses observations par rapport à cet avis, préalablement à l’adoption de l’acte attaqué.

Le quatrième moyen n’est pas sérieux.

X. Cinquième et sixième moyens

X.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un cinquième moyen de la « violation du principe du délai raisonnable – article 6 CEDH ».

Il fait valoir que la procédure a été initiée en octobre 2021 par le courriel du directeur, que sa première audition a lieu le 16 décembre 2021 [lire : 13 janvier 2022, la convocation à cette audition étant datée du 16 décembre 2021] en vue de l’adoption d’une mesure de suspension préventive à son égard, et que la décision attaquée a été prise le 1^{er} juin 2023, après trois reports d’audience de la chambre de recours.

Il prend un sixième moyen de la « violation du délai de l’article 147 de l’arrêté royal du 22/3/1969 – dépassement de délai ».

Il estime que le délai de trois mois prévu par cet article est un délai de rigueur et que dans la mesure où la chambre de recours s’est prononcée plus de trois mois après sa saisine, il devait être constaté, selon lui, l’absence de sanction.

X.2. Appréciation des cinquième et sixième moyens réunis

Pour les mêmes motifs que ceux exposés lors de l’appréciation du deuxième moyen, le cinquième moyen est irrecevable en ce qu’il est pris de la violation de l’article 6 de la Convention européenne des droits de l’homme.

En matière disciplinaire, le principe général de droit du délai raisonnable implique notamment que, dès que l’autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l’obligation d’entamer et de

poursuivre la procédure avec célérité, faute de quoi elle perd la possibilité de prononcer toute sanction. Ce principe implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

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

En l'espèce, il convient de relever avant toute chose que, si le chef d'établissement a été avisé des premières plaintes concernant le requérant à la fin du mois de septembre 2021 et au début du mois d'octobre suivant, ce directeur indique l'avoir contacté dès le 1^{er} octobre 2021, et a pris contact avec les services de la partie adverse, par son courriel du 10 octobre 2021. Le 12 octobre 2021, la directrice des Affaires juridiques de la partie adverse a, par ailleurs, demandé à ce même chef d'établissement un relevé plus précis des faits litigieux, tandis que, le 12 octobre encore, le cabinet de la ministre de l'Éducation a demandé à son administration d'analyser la situation au sein de cette école dans les meilleurs délais et, le cas échéant, d'y réserver toutes les suites utiles. Le 29 octobre 2021, ladite administration s'est adressée à la partie adverse, afin de demander des éclaircissements sur les faits litigieux.

Le dossier administratif ne permet pas de déterminer les échanges ultérieurs mais, en tout état de cause, si les 10 décembre 2021 et 31 janvier 2022, de nouveaux incidents mettant en cause le requérant sont intervenus ou ont été dénoncés, il ne peut être reproché aux différents acteurs susvisés, dont l'autorité disciplinaire,

d'avoir tardé à réagir face aux accusations dirigées contre le requérant, qui ont raisonnablement pu être interprétées comme des indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire.

Ultérieurement, celui-ci a encore été convoqué le 16 décembre 2021 pour être entendu le 13 janvier suivant en vue de sa suspension préventive, décidée le 25 janvier 2022. S'il s'agit d'une procédure différente de celle menée à des fins disciplinaires, il n'en demeure pas moins que cette audition a été diligentée par le même attaché-juriste de la direction des Affaires juridique de la partie adverse qui s'est par après chargé de l'enquête administrative ultérieure, durant le mois de mars 2022, et de l'audition disciplinaire du requérant le 18 juillet 2022, sa directrice étant alors également présente. Or, les mêmes observations ont, en substance, été formulées auprès de cet agent qui a, du reste, tenu à préciser, lors de cette dernière audition, pour rappel, que : « suite à la prise de connaissance des plaintes, le PO a réalisé des investigations complémentaires, en interrogeant 40 élèves et une vingtaine de MDP de votre établissement, dans le but de vérifier ces faits, en toute impartialité ». Cette enquête administrative approfondie a donc été menée par la partie adverse au cours du mois de mars 2022, aux fins de répondre aux préoccupations du requérant sur le caractère calomnieux des plaintes dirigées contre lui et sur le prétendu manque d'indépendance et d'impartialité de la procédure, qu'il a déploré depuis le début.

Partant, le requérant ne peut faire grief à la partie adverse d'avoir consacré le temps nécessaire à ces démarches, étant entendu que, clôturées au début du mois d'avril 2022, elles ont nécessité l'analyse des résultats de cette enquête, de sorte que l'envoi de la convocation disciplinaire au requérant, le 27 juin suivant, ne paraît pas être intervenu dans un délai déraisonnable.

La procédure disciplinaire qui a débuté à compter de cette date a, par après, duré onze mois avant d'aboutir à la sanction disciplinaire litigieuse. Hormis la durée de la procédure devant la chambre de recours qui sera examinée ci-après, le requérant ne dénonce pas un manque de diligence particulier au cours de cette période, étant précisé que si son audition est intervenue sans retard le 18 juillet 2022, avec l'établissement du procès-verbal définitif une semaine plus tard, l'adoption de la proposition de sanction un peu plus de deux mois et demi après, soit le 13 octobre 2022, ne paraît pas davantage tardive, tenant compte de la complexité du dossier et de la nécessité de prendre en considération les explications du requérant.

Concernant la procédure devant la chambre de recours, les articles 145, 147 et 148, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel

paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements' sont rédigés comme suit :

« Art. 145. La proposition de peine disciplinaire visée par l'intéressé, le recours qu'il a introduit, ainsi que toutes les pièces relatives au signalement du membre du personnel intéressé, sont transmis à la chambre de recours, dans le délai d'un mois, à compter de la date de réception du recours » ;

« Art. 147. Sauf dans les cas de poursuites pénales, la chambre de recours doit donner un avis dans les trois mois qui suivent la réception du dossier complet de l'affaire. Le Ministre peut demander un avis d'urgence et, dans ce cas, le délai ne peut cependant être inférieur à un mois.

La Chambre de recours ne se réunit pas entre le 15 juillet et le 15 août et par conséquent, le délai endéans lequel la Chambre de recours doit remettre son avis est suspendu durant cette période » ;

« Art. 148. Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au requérant la liste des membres effectifs et suppléants du comité compétent.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le requérant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres du comité : au maximum trois membres effectifs et suppléants nommés sur propositions des organisations syndicales et trois membres nommés directement par le Ministre. Toutefois, il ne peut récuser un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs ».

En termes de délais, il résulte de ces dispositions qu'en cas de recours contre la proposition de sanction disciplinaire, ces deux éléments et les autres pièces du dossier disciplinaire doivent être transmis à la chambre de recours dans le délai d'un mois à compter de la réception dudit recours. Cette instance dispose, en outre et sauf dans les cas de poursuites pénales ou les cas d'urgence, d'un délai de trois mois à compter de la réception du dossier complet pour donner son avis, ce délai étant suspendu entre les 15 juillet et 15 août.

Sur la question de savoir si le délai de trois mois prévu par l'article 147, précité, constitue un délai d'ordre ou un délai de rigueur, il convient, selon une jurisprudence constante, de tenir compte de la volonté explicite ou implicite du pouvoir normatif qui peut ressortir de l'objet et de la formulation de l'échéance à respecter. Le délai doit être considéré comme un délai d'ordre notamment s'il n'y a aucune indication sur la volonté du pouvoir normatif et si aucune conséquence n'est attachée à son dépassement ou s'il est prescrit dans l'intérêt de l'autorité.

En l'occurrence, *prima facie*, il n'apparaît pas, et le requérant ne le

démontre pas, que le délai de trois mois visé à l'article 147, précité, serait un délai de rigueur. Celui-ci n'invoque aucun élément de nature à justifier cette analyse et aucune sanction n'est prévue en cas de dépassement de celui-ci. Le délai fixé par cet article semble, dès lors, pouvoir être assimilé à un délai d'ordre.

Si ce délai de trois mois n'en est pas moins une indication utile pour apprécier si le délai raisonnable a été respecté lors de cette phase de la procédure disciplinaire, il ne paraît pas établi que, dans les circonstances particulières de l'espèce, tel n'aurait pas été le cas.

Le dossier administratif ne permet certes pas d'identifier le moment où la chambre de recours s'est vu communiquer le dossier complet du requérant et à dater duquel ledit délai de trois mois a débuté. Le recours administratif a, toutefois, été introduit par son conseil le vendredi 28 octobre 2022, de sorte que, *prima facie*, en prenant en compte le week-end et les jours fériés suivants, ledit dossier complet a dû parvenir à la chambre de recours au plus tard au début du mois de décembre suivant, conformément à l'article 145, précité, et le délai subséquent de trois mois prévu à l'article 147 a ainsi dû venir à échéance aux alentours de la fin du mois de février 2023. Une première convocation a néanmoins été adressée au requérant le 8 février en vue de son audition le 20 courant. Cette audition n'a pu se tenir, en raison d'un défaut de *quorum* de présences, et a été reportée au 13 mars, pour se tenir finalement le 17 avril suivant. L'avis de la chambre de recours a été émis le jour-même, et notifié à la partie adverse le 3 mai suivant.

Bien que ces reports successifs ont prolongé d'un mois et demi la durée de la procédure devant la chambre de recours, ils ne peuvent avoir pour effet d'entacher d'irrégularité l'ensemble de la procédure disciplinaire menée par la partie adverse. Comme indiqué ci-dessus, ledit délai de trois mois demeure un délai d'ordre et cette instance, à l'origine de ces reports, ne paraît pas être un organe de la partie adverse, ayant été institué auprès de la Communauté française.

En outre, si, par un arrêt n° 254.535 du 20 septembre 2022, le Conseil d'État a précisé que lorsqu'un délai écoulé est imputable à une autre autorité que l'auteur de l'acte attaqué, il appartient à ce dernier, lorsqu'il constate un retard susceptible d'avoir une incidence sur sa propre obligation de respecter le principe du délai raisonnable, de ne pas demeurer passif et d'interpeller celle-ci eu égard à ce principe, cette obligation doit toutefois être appréciée de manière raisonnable et en fonction des circonstances. Or, dans le cas présent, il ne peut être reproché à la partie adverse de ne pas avoir interpellé la chambre de recours, dès lors que la convocation initiale ne paraît pas avoir été envoyée tardivement, tandis que les reports successifs sont intervenus à brève échéance, ce qui rendait inutiles pareilles sollicitations du

pouvoir organisateur. Enfin, le délai écoulé entre la saisine de la chambre de recours et l'avis de celle-ci n'a pas emporté de retard significatif sur la procédure globale, la décision attaquée de démission disciplinaire ayant été adoptée onze mois après l'entame de la procédure disciplinaire.

Les cinquième et sixième moyens ne sont pas sérieux.

XI. Septième moyen

XI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un septième moyen de la « violation du principe de sanction individualisée et proportionnée ».

Il souligne que l'autorité vise les différentes sanctions possibles mais que, dans la mesure où elle considère qu'il « n'est plus apte à exercer des fonctions d'enseignant auprès des jeunes enfants, nécessitant une approche et une communication bienveillante, une aide et une surveillance spécifique, d'autant plus que les enfants dont [il] avait la charge sont atteints de troubles ou handicap », « c'est la proposition de démission disciplinaire qui est retenue par l'autorité ».

Il indique qu'il conteste cette sanction qui est celle juste avant la révocation, de sorte qu'en ordre de gravité, elle est, à ses yeux, « extrêmement importante et s'associe en quelque sorte à la révocation que l'autorité a considérée trop sévère ou disproportionnée ». Il fait valoir que la motivation de la proportionnalité « manque manifestement en droit comme en fait », étant donné que son passé n'a pas été pris en compte, ce dont attestent selon lui les rapports positifs qu'il a déposés devant la chambre de recours. Il mentionne également « le climat dans lequel les faits se sont produits et la “cabale” qui a été instaurée », l'absence de soutien de sa direction, son absence d'antécédents, le nombre d'années qu'il exerce ses fonctions, et les attaques personnelles qu'il a subies de parents d'élèves.

Il renvoie à l'avis de la chambre de recours qui a tenu compte de ses arguments et a ainsi proposé la sanction de déplacement disciplinaire, en ayant procédé à une requalification des faits, et eu égard à son absence d'antécédents, au climat délétère et à l'absence d'aide de sa direction.

Enfin, sur le motif tenant à « l'absence de remise en question et la rupture de confiance soulignées par la Chambre de recours », il précise qu'il conteste le premier élément, ayant « travaillé selon les directives et conseils prodigués », de même que le second qui, d'après lui, « relève notamment du climat décrit ci-avant ».

XI.2. Appréciation

Le principe général de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable 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 et en tenant compte 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 l'espèce, il résulte de l'appréciation du premier moyen que le choix de la sanction infligée au requérant est dûment motivé, en ce compris par rapport à l'avis de la chambre de recours qui a proposé la sanction disciplinaire plus légère du déplacement disciplinaire. Il y a lieu de s'y référer, de même qu'à l'appréciation du quatrième moyen qui souligne, entre autres, l'ancienneté des rapports d'évaluation que le requérant a joints à son recours devant la chambre de recours, laquelle a dès lors pu inciter la partie adverse à considérer qu'ils manquaient de pertinence. Ce constat vaut, bien entendu, aussi pour le choix de la sanction à infliger au requérant.

De ces éléments, il suit également que la partie adverse a bien tenu compte de l'absence d'antécédents disciplinaires de celui-ci, étant entendu que, comme l'indique la page 13 de l'acte attaqué, « dans son arrêt n° 252.752 du 25 janvier 2022, le Conseil d'État a considéré que la circonstance qu'un agent n'ait jamais fait l'objet de sanctions disciplinaires n'empêche nullement l'autorité de considérer que nonobstant cette absence d'antécédent, un comportement peut à lui seul, compte tenu de ses conséquences dommageables pour les élèves et l'intérêt de l'enseignement, justifier une sanction grave comme ce fut le cas en l'espèce, impliquant la fin de la relation de travail ».

En outre, il est déjà apparu que l'acte attaqué relève le climat ambiant dans l'école du requérant, l'attitude de son directeur à son égard et les attaques personnelles qu'il a subies de la part de parents d'élèves, bien que sa motivation nuance à nouveau le propos, en relevant que « les lettres en question ont été interceptées immédiatement par les membres du personnel et que la direction de l'établissement a contacté les parents auteurs de ces lettres pour les informer du caractère inacceptable de celles-ci et afin de s'assurer que de telles démarches ne se reproduisent plus » (p. 29).

Enfin, la décision attaquée insiste sur le caractère « extrêmement grave » des fautes commises qui « sont de nature à rompre la confiance établie entre les membres du personnel et Wallonie-Bruxelles Enseignement ». Elle relève, en particulier, que « vu les comportements décrits par les élèves, le pouvoir organisateur considère que [le requérant] n'est plus apte à exercer des fonctions d'enseignant auprès de jeunes enfants, nécessitant une approche et une communication bienveillantes, une aide et une surveillance spécifiques, d'autant plus que les enfants dont celui-ci avait la charge sont atteints de troubles ou de handicaps » (p. 29), alors « qu'au vu des faits décrits par les élèves, notamment les manquements en matière de surveillance, les blessures subies par certains d'entre eux, et la manière de communiquer [du requérant], ce dernier a mis à mal la sécurité des élèves que celui-ci avait sous sa responsabilité ».

Aussi, elle souligne « l'absence de remise en question dans le chef [du requérant] », ce qui l'amène à considérer qu'il « est susceptible de répéter les mêmes comportements si ce dernier venait à réintégrer un établissement scolaire ». Le requérant ne démontre pas que cette motivation traduirait l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation, dès lors que, s'il estime avoir « travaillé selon les directives et conseils prodigués », sa ligne de défense qui se dégage du dossier a consisté depuis le début à dénoncer les propos calomnieux de certains élèves ou collègues, ainsi que le climat délétère de son établissement, sans témoigner d'une remise en question par rapport aux griefs dirigés contre lui.

Partant, il n'établit pas que la sanction de démission disciplinaire est manifestement disproportionnée.

Le septième moyen n'est pas sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 11 octobre 2023, par la VIII^e chambre du Conseil d'État siégeant en référé composée de :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Raphaël Born