

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

A R R Ê T

n^o 259.270 du 26 mars 2024

A. 240.865/VIII-12.435

En cause : **S. B.,**
 ayant élu domicile chez
 M^e Geoffroy GENERET, avocat,
 rue Capitaine Crespel 2-4
 1050 Bruxelles,

contre :

Wallonie Bruxelles Enseignement (en abrégé : WBE),
ayant élu domicile chez
M^e Marc NIHOUL, avocat,
avenue Reine Astrid 10
1330 Rixensart.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 29 décembre 2023, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision prononcée par le pouvoir organisateur de l'École Supérieure des Arts visuels de la Cambre le 19 octobre 2023 par laquelle la sanction de la démission disciplinaire lui est infligée » et, d'autre part, l'annulation de la 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 6 mars 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 22 mars 2024 et le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Geoffroy Generet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Aurore Dewulf, *loco* M^e Marc Nihoul, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur adjoint, a été entendu en son avis contraire.

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

III. Faits

1. Le requérant est « membre du personnel administratif statutaire nommé à titre définitif dans un [...] établissement de Wallonie-Bruxelles Enseignement », en l'occurrence l'École Supérieure des Arts visuels de La Cambre (ESAV La Cambre), depuis le 1^{er} novembre 2003. Il est agent administratif de niveau 3 et est affecté au secrétariat des étudiants.

2. Le 29 juin 2021, le directeur de l'ESAV La Cambre reçoit un courriel de plusieurs étudiantes dénonçant des comportements déplacés et des remarques sexistes dans le chef de plusieurs membres du personnel de l'école, dont le requérant.

3. Le 23 août 2021, le directeur reçoit quatre étudiantes au sujet de la plainte, en présence de l'administratrice et du directeur adjoint de l'établissement. Un courriel, adressé le même jour par le directeur aux étudiantes, précise que :

« Comme convenu, je vous confirme par ce message la tenue de notre réunion de ce jour.

Vous nous avez communiqué, en ma présence ainsi que celle d'[H. P.] et de [K. S.], des faits et des témoignages concrets au sujet de comportements de [...] membres du personnel : [le requérant].

Ces faits et ces comportements concernent des gestes non désirés ou des remarques verbales déplacées ou insultantes, voire parfois agressives, sur le physique, sur le comportement adopté à leur égard en cas de non-réponse à des demandes de contact ou de conversation intime, sur le contenu de conversations imposées qui ont trait à des aspects de la vie privée voire à des comportements sexuels. De manière générale, vous nous avez exposé un grand malaise et une certaine détresse face à la situation, prisonnières de votre rôle et des lieux dans lesquels ces contacts non respectueux ont lieu. Vous avez demandé du soutien et de la reconnaissance de vos difficultés à cet égard en tant que victimes de ces comportements. Vous avez également relayé différents témoignages d'autres étudiantes concernées par les mêmes écarts de comportement.

Je vous ai assuré que j'allais prendre certaines mesures, certaines à effet immédiat, d'autres engageant des dimensions plus procédurières. Vous m'avez garanti par

ailleurs rester en contact avec moi, ou [K. S.] et [H. P.] s'agissant de faits nouveaux qui surviendraient encore après le 1^{er} septembre, date butoir où les mises au point auront été faites avec chaque membre du personnel concerné.

[...] ».

4. Le 25 août 2021, le directeur informe la partie adverse de la situation et précise qu'il entendra le requérant au sujet de la plainte des étudiantes à son retour de congé.

5. Le 30 août 2021, le requérant est entendu par le directeur et le directeur adjoint de l'établissement. Il nie les faits et estime qu'il y a erreur sur la personne.

6. Le 20 septembre 2021, le requérant indique au directeur qu'il « ne souhaite plus être affecté au secrétariat étudiants de [l'établissement] » et son « souhait de réorientation au sein des personnels administratifs de l'enseignement, qu'il soit primaire, secondaire ou supérieur, et ce même dans un travail de surveillance (ou autre) ».

7. Le 20 octobre 2021, il est entendu par deux agents de la partie adverse, en présence de son délégué syndical, en vue d'une éventuelle suspension préventive.

8. Le 28 octobre 2021, la partie adverse informe le requérant que « le pouvoir organisateur a décidé de ne pas [le] suspendre de ses fonctions ».

9. Entre le 2 décembre 2021 et le 16 février 2022, la direction juridique de la partie adverse procède à l'audition de trois étudiantes et neuf membres du personnel de l'établissement, en ce compris le directeur.

10. Le 28 avril 2022, le directeur de l'établissement informe le requérant qu'il est convoqué pour être entendu par la direction des Affaires juridiques de la partie adverse le 16 mai suivant, dans le cadre de la procédure disciplinaire entamée à son encontre à propos des griefs suivants :

- « 1/ Avoir adopté un comportement inapproprié vis-à-vis des femmes :
- en faisant preuve d'une proximité physique inadéquate avec celles-ci, en tentant de les embrasser lorsqu'[il les saluait] ;
 - en faisant preuve d'un comportement tactile en touchant des zones intimes de leur corps ;
 - en essayant d'entretenir des relations proches ou intimes avec des étudiantes ;
 - en formulant des remarques désobligeantes sur le physique de certaines d'entre elles ;

[...]

2/ Avoir entretenu des relations amoureuses avec plusieurs étudiantes ;

[...]

3/ Avoir fait état de situations et discussions inconvenantes et d'ordre privé avec des collègues et élèves :

- en faisant état de [son] goût pour la pornographie ;
- en parlant de [sa] vie privée de manière insistante ;
- en tentant de discréditer [sa] hiérarchie. »

11. Le 16 mai 2022, le requérant est entendu par deux agents de la direction des Affaires disciplinaires de la partie adverse en présence de son délégué syndical.

12. Le 8 juin 2022, le directeur de l'établissement, « considérant que le conseil de gestion pédagogique a remis un avis favorable sur la présente proposition (annexe 34) » et estimant les troisième et quatrième sous-griefs du premier grief fondés, « propose d'infliger [au requérant] [...] la sanction de la “suspension disciplinaire” pour une durée de six mois, et entraînant la réduction de traitement de moitié correspondante ».

Cette proposition est notifiée au requérant le 20 juin 2022.

13. Le 13 juillet suivant, celui-ci marque son accord quant à cette proposition de sanction en y apposant sa signature.

14. Le 1^{er} octobre 2022, le directeur, après réexamen du dossier, retire cette proposition de sanction « du 20 juin 2022 » (lire : 8 juin) et ce « au vu des faits et du contexte ».

15. Le 19 octobre 2022, le conseil de gestion pédagogique de l'établissement indique qu'il « a remis un premier avis favorable sur une proposition de sanction de l'ordre de la “suspension disciplinaire pour une durée de 6 mois” », que « suite à une nouvelle analyse du dossier, le directeur de l'établissement, [B. H.], a pris la décision de retirer cette première proposition de sanction », et qu'il « a pris connaissance de l'ensemble des éléments repris en annexe, en ce compris la nouvelle proposition de sanction, de l'ordre de la démission disciplinaire ».

En conséquence, il « prend acte du retrait de la proposition de sanction de l'ordre de “la proposition de suspension préventive pour une durée de 6 mois”, datée du 20 juin 2022 », et « rend un avis favorable sur la proposition de sanction de l'ordre de la “démission disciplinaire” reprise en annexe ».

16. Le 20 octobre 2022, le directeur adresse un courrier au requérant par lequel il lui « signifie, par la présente, une proposition de peine de l'ordre de la

démission disciplinaire » tout en lui indiquant qu'il dispose « des moyens statutaires pour la défense de [ses] droits », et que « tout membre du personnel, invité à viser une proposition de peine formulée à son sujet, a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, un recours devant la chambre de recours, dans le délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la proposition lui a été soumise pour visa. Si le requérant n'a pas introduit de recours dans le délai fixé, la proposition de peine disciplinaire est transmise directement à l'autorité disciplinaire compétente ».

17. Par un courrier du 7 novembre 2022, le requérant introduit un recours auprès de la chambre de recours contre cette nouvelle proposition de sanction.

18. Le 6 juillet 2023, la chambre de recours se réunit à propos du « recours introduit par [le requérant] contre la proposition de peine de la démission disciplinaire émise à son encontre en date du 20 octobre 2020 par [B. H.], directeur [de l'établissement] ».

Selon les écrits de procédure, le requérant comparaît à cette date et le rapport du rapporteur, qui, d'après le procès-verbal de la séance du 12 septembre 2023, est lu à cette occasion, conclut comme suit : « plaise à la chambre de recours d'entendre les parties et de rendre son avis ».

19. Lors de sa « réunion du 12 septembre 2023 (2^e séance) », la présidente « rappelle qu'il s'agit de la seconde séance » parce qu'« en application de l'article 89 du décret du 20 juin 2008 [...] », la chambre de recours « a émis le souhait d'avoir à sa disposition les pièces relatives à la première sanction disciplinaire proposée [...] et retirée au mois d'octobre (suspension disciplinaire de six mois) ».

À l'issue de cette réunion, après avoir entendu les parties, elle rend l'avis suivant :

« [...]

Emet l'avis, à trois voix pour et deux voix contre, que les faits reprochés et portés à sa connaissance, sont de nature à justifier la proposition de sanction disciplinaire de la "démission disciplinaire" proposée par [B. H.]

Emet l'avis à trois voix pour et deux voix contre que les faits reprochés [au requérant] [...] portés à leur connaissance, justifient la proposition de sanction de la "démission disciplinaire" telle qu'émise par [B. H.], en date du 20 octobre 2022 ».

20. Le 19 octobre 2023, l'administrateur général de la partie adverse adresse au requérant la décision du Conseil WBE de la même date lui infligeant la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire.

Il s'agit de l'acte attaqué.

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. Exposé de l'urgence

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête

Le requérant indique, notamment, qu'à la suite de l'acte attaqué, il « est immédiatement privé de son emploi et est actuellement sans ressources. En outre, âgé de 53 ans, il lui sera malaisé de retrouver un travail de même niveau et donc une source de revenus identique (à savoir +/- 2050 € nets/mois). Il ne dispose à ce jour d'aucun revenu et ignore si l'ONEM l'indemniserait compte tenu de l'infliction de la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire ».

V.1.2. La note d'observations

La partie adverse s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État.

V.2. Appréciation

En principe, et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de rémunération d'un agent en raison de la démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile, situation qui permet de justifier l'urgence requise pour pouvoir demander, en référé ordinaire, la suspension de cette mesure de démission d'office.

En l'espèce, le requérant est privé de sa rémunération en raison de la démission d'office attaquée et le préjudice dont il fait état à ce propos n'est pas contesté.

L'urgence est établie.

VI. Premier moyen, première branche

VI.1. Thèses des parties

VI.1.1. La requête

Le moyen est pris « de la violation de l'article 44 du décret relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Écoles, des Écoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française du 20 juin 2008, de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation des principes généraux de bonne administration et d'équitable procédure, du principe d'impartialité, du principe de proportionnalité, du délai raisonnable, [et] de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'Etat' (ci-après : le règlement général de procédure), le requérant résume le moyen en ces termes :

« Le requérant s'interroge sur le respect des dispositions du décret du 20 juin 2008 en termes de procédure disciplinaire et sur le rôle du directeur d'établissement dans le déroulement de celle-ci.

La proposition motivée de sanction que ce dernier formule n'est pas, au sens du décret, la décision faisant courir le délai de recours devant la chambre de recours dès lors que cette même décision est [c]ensée devenir définitive à défaut d'intentement d'un tel recours... Or, en l'espèce, c'est bien à deux reprises la proposition de sanction formulée par le directeur qui a été notifiée au requérant en vue de faire courir le délai de recours.

Par ailleurs, les délais de procédure n'ont pas été respectés et le délai raisonnable manifestement méconnu à plusieurs égards : plus de 10 mois pour que la chambre de recours émette son avis (au lieu des 90 jours légalement prévus) et plus de deux ans (27 mois) entre la plainte reçue et la notification de la sanction querellée ».

Dans les développements du moyen, il répète que « la procédure disciplinaire ayant abouti à l'infliction de la sanction majeure de la démission disciplinaire est entachée de multiples irrégularités qui en affectent la légalité ». Il cite l'article 44 du décret du 20 juin 2008 visé au moyen et indique qu'en l'espèce, « la chronologie procédurale ne manque pas d'interpeller ». Il résume la procédure organisée par cette disposition et conclut que « la question est donc de déterminer quelle est précisément la "sanction disciplinaire" visée par l'article 44, §§ 3 et 5, qui, une fois notifiée au membre du personnel, fait courir le délai de 20 jours pour saisir la chambre de recours compétente ».

Dans une première branche, il expose qu'à deux reprises, dans le cadre de la même procédure disciplinaire, il s'est vu notifier deux « propositions » distinctes de sanctions disciplinaires par le directeur de l'établissement : une première fois en juin 2022 avec pour objet « une suspension disciplinaire » et une seconde fois en octobre 2022 avec pour objet « une démission disciplinaire ». Il explique qu'à chacune de ces notifications, il a été invité à saisir la chambre de recours conformément à l'article 44, § 3, et fait valoir qu'« il ne ressort pas du prescrit décretal que la “proposition” de sanction émise par le directeur constitue “la sanction disciplinaire” devant être notifiée au membre du personnel en vue de faire courir le délai de recours de 20 jours. Le texte vise en effet expressément “la décision d'infliger une sanction disciplinaire” (article 44, § 3, alinéa 1^{er}) ou “la sanction disciplinaire” (article 44, § 5, alinéa 1^{er}) et non la “proposition motivée du directeur” visée par l'article 44, § 2, alinéa 4 ». Il estime que « ceci est d'autant plus vrai [...] [qu']en application de l'article 44, § 5, si le membre du personnel n'introduit pas un recours devant la chambre de recours dans les 20 jours, la sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel en application du § 3 sort ses effets le 3^e jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité ». Il constate que, le 20 juin 2022, le directeur lui a notifié une « proposition de sanction de l'ordre de la suspension disciplinaire » en l'invitant à exercer son droit de recours devant la chambre de recours dans les 20 jours, ce dont il indique s'être abstenu. Il en conclut que dès lors qu'il a été invité à exercer son droit de recours, il faut considérer que la décision notifiée « constitue “la sanction disciplinaire” bien qu'émanant d'un auteur incompétent, le directeur n'étant pas l'autorité exerçant le pouvoir de nomination (bien que dans le texte de la “proposition de sanction”, le directeur s'exprime expressément en tant que “pouvoir organisateur”...). Celle-ci est donc censée être devenue définitive 3 jours ouvrables après l'expiration du délai de recours de 20 jours ».

Il ajoute : « Toutefois, pour des raisons qui échappent à l'entendement, trois mois plus tard, *rebus sic stantibus*, le directeur a décidé de retirer sa “proposition de sanction” pour en formuler une nouvelle, celle de la “démission disciplinaire”. Selon le même schéma procédural, le directeur [lui] a notifié [...], par courrier du 20 octobre 2022, cette nouvelle proposition de sanction en [l']invitant [...] à exercer le cas échéant le droit de recours prévu dans le délai légal. Par conséquent, à nouveau, il convient de considérer que dès lors qu'il a été invité à exercer son droit de recours, force est d'admettre que la décision notifiée constitue “la sanction disciplinaire” bien qu'émanant d'un auteur incompétent, le directeur n'étant pas l'autorité exerçant le pouvoir de nomination ».

Il fait valoir que le décret du 20 juin 2008 ne précise nullement que le recours devant la chambre de recours doit être exercé à l'encontre de la « proposition

motivée » formulée par le directeur mais bien à l'encontre de « la sanction disciplinaire », qui est du ressort exclusif du pouvoir organisateur. Il en conclut qu'il y a manifestement une méconnaissance de l'article 44 en ses différents paragraphes et que « l'incompétence du directeur à prendre une “décision d'infliger une sanction disciplinaire” ou une “sanction disciplinaire” vicie irrémédiablement la procédure disciplinaire telle qu'elle s'est déployée en l'espèce ». Il ajoute qu'une telle manière de procéder est en outre contraire aux principes de bonne administration qui imposent à l'autorité d'agir de manière raisonnable et dans le respect de la légalité et qu'à supposer qu'il doive être considéré que l'article 44 du décret du 20 juin 2008 « devrait être interprété en ce sens que [...] la “proposition motivée du directeur” constitue “la décision d'infliger une sanction” visée par le § 3, alinéa 1^{er}, il en ressortirait alors que la première décision disciplinaire (“suspension disciplinaire”) serait devenue définitive trois jours après l'expiration du délai de recours devant la chambre de recours non actionné par [lui] et que, dans ces conditions, le directeur n'était plus habilité à retirer “sa proposition” de sanction, ni d'en formuler une seconde dans le cadre de la même procédure ».

VI.1.2. La note d'observations

Dans le respect du règlement général de procédure et à l'instar de la partie requérante, la partie adverse résume en ces termes sa réponse à la première branche du moyen : « il ressort du décret du 20 juin 2008 que les termes “décision d'infliger une sanction disciplinaire” doivent être interprétés comme visant non point la sanction disciplinaire mais bien la proposition de sanction disciplinaire faite en vue d'infliger celle-ci dans le type d'enseignement considéré dans l'enseignement de la Communauté française. Dans le cas contraire, l'article 44, § 3, alinéa 1^{er}, aurait d'ailleurs parlé de “la sanction disciplinaire” ».

Elle cite l'article 44 du décret du 20 juin 2008 et les travaux préparatoires selon lesquels « conformément à l'article 6, § 4 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 août 2004 portant règlement du fonctionnement du Gouvernement, c'est la/le Ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses compétences qui prononce les sanctions disciplinaires. Quant aux personnes et/ou organes amenés à proposer les sanctions disciplinaires, afin de rendre les procédures aussi proches que possible de celles utilisées dans le chef du personnel enseignant, c'est celle décrite à l'article 52 du décret du 24 juillet 1997 pour les Hautes Écoles qui a été retenue (*doc. parl.*, Parl. C. fr., s. 2007-2008, n° 549-1, pp. 13 et 14) ». Elle ajoute : « or, aux termes de l'article 66, 3°, dudit décret, “La chambre de recours traite : (...) 3° les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire” ».

Selon elle, « il convient en réalité de lire le § 3 de l'article 44 dans le prolongement de son § 2 », dont elle cite les alinéas 2 à 4, puis indique que « selon le cas, la “décision d'infliger une sanction disciplinaire” qui en résulte, le cas échéant, peut faire l'objet d'un recours devant la chambre du même nom. Et ce n'est qu'en l'absence de recours que la proposition devient de plein droit sanction disciplinaire par l'effet de la loi et peut sortir ses effets 3 jours après l'expiration du délai, conformément au § 5 de la même disposition, sans besoin de notification ».

Elle en conclut que « le directeur de l'établissement considéré ne s'est pas arrogé le pouvoir de prononcer une sanction disciplinaire » et « que, s'agissant d'une simple proposition ne constituant nullement un acte administratif unilatéral individuel, au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, ni *a fortiori* un acte créateur de droit, elle pouvait être retirée avant décision définitive, comme en l'espèce, remplacée par une nouvelle proposition ». Elle ajoute que le requérant « n'a soulevé la question à aucun moment, pas même dans le cadre de son recours devant la chambre de recours, ne lui causant aucun grief ».

VI.2. Appréciation quant à la première branche

L'article 44 du décret du 20 juin 2008 'relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française' dispose comme il suit :

« § 1^{er}. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est nommé ou engagé à titre définitif.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du pouvoir organisateur qui a prononcé une sanction.

§ 2. Sauf les précisions apportées par le présent article, le pouvoir organisateur visé au paragraphe 1^{er} est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

Dans l'établissement relevant de l'enseignement communal, le collège des bourgmestre et échevins a le pouvoir de prononcer les sanctions suivantes : le rappel à l'ordre, la réprimande, la retenue sur traitement et la suspension disciplinaire pour une durée qui ne pourra excéder un mois.

Dans les établissements relevant de l'enseignement provincial, la Députation permanente a le pouvoir de prononcer les mêmes sanctions.

Dans les établissements de la Communauté française, les sanctions disciplinaires font l'objet d'une proposition motivée du directeur, sur avis du Conseil.

§ 3. La décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée au membre du personnel qui peut, dans un délai de vingt jours à compter de la notification, exercer un recours auprès de la chambre de recours compétente. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une

copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans le cadre de poursuites pénales, la chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel.

§ 4. La décision définitive est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction dans le mois qui suit la réception de l'avis.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours. Elle est, elle-même, motivée si elle s'écarte soit de l'avis, soit de la motivation de celui-ci.

L'autorité notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant.

§ 5. Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 3, la sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel en application de ce même paragraphe 3, sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, mentionne la date à laquelle la sanction disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ».

Il résulte clairement de cette disposition, qui figure dans le chapitre relatif au « régime disciplinaire », que, en substance :

- les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel l'agent est nommé, soit en l'espèce la partie adverse (art. 44, § 1^{er}, alinéa 1^{er}) ;
- dans les établissements de la Communauté française comme en l'espèce, les sanctions disciplinaires font l'objet d'une « proposition motivée du directeur de l'établissement, sur avis du conseil [de gestion pédagogique] » (art. 44, § 2, dernier alinéa, et art. 2, § 1^{er}, 13^o, deuxième tiret) ;
- « la décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée au membre du personnel qui peut, dans un délai de vingt jours à compter de la notification, exercer un recours auprès de la chambre de recours compétente » (art. 44, § 3, alinéa 1^{er}) ; ce recours est suspensif (*ibid.*) ;
- La décision définitive est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction dans le mois qui suit la réception de l'avis de la chambre de recours (art. 44, § 4) ;
- « Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 3, la sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel en application de ce même paragraphe 3, sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité » (art. 44, § 5, alinéa 1^{er}).

Comme l'expose pertinemment le requérant, le recours auprès de la

chambre de recours ne peut, au regard de ce texte exprès et clair, être exercé que contre la « décision d’infliger une sanction disciplinaire » et en aucun cas contre la « proposition motivée du directeur » de l’établissement qui, dans l’enseignement officiel comme en l’espèce, n’a pas la qualité de pouvoir organisateur. Partant, force est de constater que le courrier du directeur de l’établissement du 20 octobre 2022 qui « signifie [au requérant] une proposition de peine de l’ordre de la démission disciplinaire » tout en lui indiquant qu’il a « le droit d’introduire [...] un recours devant la chambre de recours dans le délai de vingt jours à compter de la date à laquelle la proposition lui a été soumise pour visé », méconnaît la procédure disciplinaire ainsi légalement organisée.

Selon la jurisprudence constante, un texte clair ne s’interprète pas et les travaux préparatoires ne peuvent être invoqués à son encontre (Cass., 30 juin 2006, C.05.0117.F, ECLI:BE:CASS:2006:ARR.20060630.13). Dès le moment où le « régime disciplinaire » organisé par le décret prévoit expressément qu’un recours peut être introduit auprès de la chambre de recours non pas contre la proposition motivée du directeur, mais contre la seule décision d’infliger la sanction disciplinaire prise par le pouvoir organisateur, soit la partie adverse, et qu’il ressort des données de l’espèce que le requérant n’a pas eu la possibilité d’exercer un tel recours contre ladite décision, il s’impose de constater que la disposition précitée a été violée et que le requérant, privé d’une voie de recours expressément organisée par le décret, a ainsi été privé d’une garantie au sens de l’article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d’État, coordonnées le 12 janvier 1973.

Le premier moyen est, *prima facie*, recevable et sérieux en sa première branche.

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

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

Article 1^{er}.

La suspension de l’exécution de la décision prise par la partie adverse le 19 octobre 2023, par laquelle la sanction de la démission disciplinaire est infligée à S. B., est ordonnée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 26 mars 2024, par la VIII^e chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin