

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 261.390 du 21 novembre 2024

A. 235.113/VIII-11.850

En cause : XXXX,
 ayant élu domicile chez
 M^e François BELLEFLAMME, avocat,
 boulevard Brand Whitlock 114/12
 1200 Bruxelles,

contre :

Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE),
ayant élu domicile chez
M^e Marc UYTTENDAELE, avocat,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 29 novembre 2021, la partie requérante demande l'annulation de « la décision de la partie adverse du 23 septembre 2021 par laquelle il lui a été infligé la sanction disciplinaire de la rétrogradation, décision qui lui a été notifiée par un courrier du 30 septembre 2021 parvenu d'abord à son conseil, par courriel, le 1^{er} octobre 2021 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé des courriers valant dernier mémoire.

Par une ordonnance du 14 octobre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 14 novembre.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Astrid Demortier, *loco* M^e François Belleflamme, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Annabelle Deleeuw, *loco* M^e Marc Uyttendaele, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

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

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

III. Faits

1. De septembre 1992 à juin 2009, la requérante bénéficie de désignations dans l'enseignement de la Communauté française, successivement, comme éducatrice, professeur de biologie et de chimie et professeur de morale. De 1992 à 2002, elle est nommée à titre temporaire. De 2003 à 2009, elle est nommée à titre définitif. Le 5 août 2009, elle est désignée en qualité de préfète des études faisant fonction à l'Athénée royal de Nivelles à partir du 6 septembre 2009. Elle exerce cette fonction jusqu'en décembre 2015. Depuis janvier 2016, elle exerce la fonction de directrice au centre technique et pédagogique de Frameries. Elle est nommée dans cette fonction à partir du 1^{er} mai 2015.

2. En septembre 2010, C. D. est désignée à la fonction de professeur d'histoire dans le degré inférieur de l'enseignement secondaire à l'Athénée royal de Nivelles. Elle est successivement à nouveau désignée pour l'exercice de cette fonction, à titre temporaire, pour les années académiques 2011-2012, 2012-2013 et 2013-2014.

3. À partir de janvier 2013, la requérante rencontre des problèmes de santé. En 2014, elle est diagnostiquée comme souffrant d'un syndrome de Gougerot-Sjörger et d'un syndrome pyramidal (devenu depuis lors bipyramidal). Elle souffre d'une polyarthrite rhumatoïde et d'une maladie auto-immune avec un caractère dégénératif incurable se caractérisant par des périodes de crises et des périodes de rémission. Ses symptômes sont les suivants : lésions du système nerveux

périphérique, pertes de sensibilité au niveau des mains et des jambes, douleurs chroniques dans le corps, difficultés locomotrices, épuisement généralisé, problèmes respiratoires, sudation excessive, béquilles et genouillères pour se déplacer.

En raison de ses problèmes de santé, elle est hospitalisée du 24 janvier 2014 au 10 février 2014 et du 22 avril 2014 au 27 mai 2014.

4. Le 30 juin 2014, elle émet un avis défavorable dans « le rapport sur la manière de servir » de C. D.

5. Le 7 juillet 2014, C. D. dépose une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de la requérante.

6. En septembre 2014, C. D. n'est pas désignée pour exercer la fonction qu'elle avait précédemment exercée pour l'année académique 2014-2015.

7. À la suite de la plainte déposée par C. D., le 7 juillet 2014, l'affaire n'est pas mise à l'instruction. La police entend les témoins cités par C. D. Le 10 novembre 2016, la requérante est convoquée à une audition. Elle fait toutefois usage de son droit au silence.

8. Le 3 janvier 2017, la requérante est citée directement devant le tribunal correctionnel de Nivelles par le ministère public. Le 7 novembre 2017, ce tribunal la déclare coupable de harcèlement à l'égard de C. D. et la condamne à une peine de 6 mois d'emprisonnement et de 600 euros d'amende, avec sursis pour la totalité de la peine d'emprisonnement et pour les deux tiers de la peine d'amende.

9. La requérante interjette appel de cette condamnation. Par un arrêt prononcé le 5 mai 2020, la cour d'appel de Bruxelles déclare la prévention établie mais ordonne pendant un an la suspension simple du prononcé de la condamnation.

10. Le 19 août 2020, la partie adverse convoque la requérante à une audition dans le cadre d'une procédure disciplinaire fixée le 27 août 2020. Dans sa convocation, la partie adverse précise qu'elle envisage de lui infliger la sanction disciplinaire de la rétrogradation.

11. La requérante est finalement entendue le 16 septembre 2020, à la suite d'une demande de report de son conseil. Un procès-verbal d'audition est établi à l'issue de son audition.

12. Le 13 octobre 2020, la partie adverse propose d'infliger la sanction disciplinaire de la rétrogradation à la requérante.

13. Le 2 novembre 2020, la requérante introduit un recours devant la chambre de recours à l'encontre de la proposition de sanction disciplinaire de la partie adverse du 13 octobre 2020.

14. Le 18 novembre 2020, la chambre de recours se réunit. La requérante sollicite la récusation de sa présidente. La chambre de recours fait droit à sa demande et l'audience est remise.

15. Le 11 janvier 2021, la chambre de recours se réunit à nouveau. Lors de cette audience, la requérante dépose le témoignage de l'ancien directeur général adjoint, D. L.

À l'issue de cette audience, la chambre de recours émet l'avis suivant :

« Considérant que les conseils de la requérante invoquent une erreur manifeste dans le chef de l'arrêt de la Cour d'appel ;

Que la Cour d'appel aurait fait une interprétation erronée des statuts considérant que la rédaction d'un rapport défavorable empêchait la désignation de [C. D.] au sein de l'athénée royal de Nivelles ;

Considérant que l'article 25 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 prévoit que "Les candidats à une désignation à titre temporaire sont appelés en service dans l'ordre de leur classement et compte tenu des préférences qu'ils ont exprimées quant à la zone.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, pour autant qu'ils n'aient pas fait l'objet d'un rapport défavorable, les membres du personnel sont redésignés dans l'emploi qu'ils occupaient l'année scolaire précédente si cet emploi existe toujours au 1^{er} septembre et qu'il n'a pas fait l'objet d'une réaffectation, d'un changement d'affectation, d'une extension de nomination, d'une désignation d'un temporaire prioritaire ou de la désignation d'un membre du personnel mieux classé".

Que le service des désignations de la Communauté française ne désigne donc plus au sein du même établissement un membre du personnel temporaire ayant fait l'objet d'un rapport défavorable ;

Que la Cour d'appel n'a donc pas commis d'erreur manifeste ;

Que surabondamment, la Cour d'appel a retenu l'intention de nuire et non les conséquences concrètes comme élément constitutif du comportement abusif ;

Considérant que la chambre de recours estime les faits retenus par la Cour d'appel sont établis ;

Qu'en effet, elle se considère comme tenue par la matérialité des faits tels que constatés par les juridictions correctionnelles ;

Considérant que l'état de santé de la requérante, bien que malheureux, ne peut justifier un harcèlement à l'égard de membres du personnel d'un établissement scolaire ;

Que de plus, les problèmes de santé de la requérante sont postérieurs aux faits ayant entraîné la condamnation de cette dernière par la Cour d'appel ;

Considérant que l'état de santé de [la requérante] ne peut constituer une circonstance atténuante ;

Quant au choix de la sanction, les sanctions du rappel à l'ordre et de la réprimande sont des sanctions trop légères eu égard à la gravité des faits reprochés à la requérante ;

Considérant que la sanction de la rétrogradation semble, par contre, trop sévère vu le dossier et l'incapacité de l'autorité à nous démontrer la persistance d'une éventuelle carence dans son management du Centre technique de Frameries ;

Qu'une rétrogradation semble disproportionnée eu égard aux faits reprochés et à leur ancienneté ;

Considérant que la sanction du déplacement disciplinaire pourrait poser problème à la requérante eu égard à ses problèmes de santé et son incapacité à faire de longs trajets en voiture ;

Que la sanction de la retenue sur traitement semble, dès lors, la sanction la plus adaptée au cas d'espèce ;

Que cette sanction est prononcée pour une durée de trois mois au vu de la gravité d'une sanction pénale pour harcèlement vis-à-vis d'un membre du personnel de son établissement ».

16. Le 11 février 2021, la partie adverse inflige la sanction disciplinaire de la rétrogradation à la requérante. Cette décision lui est notifiée le 23 février 2021.

17. Le 23 avril 2021, la requérante introduit un recours en annulation à l'encontre de cette décision.

Ce recours donnera lieu à un arrêt n° 253.316 du 23 mars 2022 constatant qu'il n'y avait plus lieu de statuer en raison du retrait.

18. Le 23 septembre 2021, la partie adverse retire en effet sa décision d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire de la rétrogradation du 11 février 2021 au motif que cette décision ne permet pas d'établir que les modalités de vote par scrutin secret ont bien été respectées. Cette décision de retrait lui est notifiée le 30 septembre 2021.

19. Le même jour, elle adopte une nouvelle décision visant à lui infliger la sanction disciplinaire de la rétrogradation.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Troisième moyen, deuxième et troisième branches

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le troisième moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, de la méconnaissance des principes généraux du droit de la motivation matérielle, du raisonnable et de la proportionnalité, de l’erreur ou de l’incohérence dans les motifs, de l’erreur manifeste d’appréciation, ainsi que de la violation des articles 122 et suivants 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, spécial, 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’, de l’article 22^{ter} de la Constitution et de l’article 5 du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 ‘relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination’.

Dans une deuxième branche, la requérante constate que, par l’acte attaqué, l’autorité admet qu’elle ne peut faire abstraction de la manière dont elle s’est acquittée de ses fonctions et de l’attitude qu’elle a adoptée depuis la commission des faits mais qu’elle s’écarte de l’avis de la chambre de recours au motif que l’absence de suivi de ses dispositifs de tutelle aurait été « principalement due à la réforme actuelle subie par le pouvoir organisateur Wallonie Bruxelles Enseignement », qu’« aucune évaluation de l’évolution sur le terrain n’a en effet pu être réalisée afin de déterminer si [la requérante] avait transposé en pratique les conseils prodigués dans le cadre du travail entamé par la cellule en charge de la Prévention des conflits », qu’elle aurait « elle-même décliné (fin 2019) la proposition de suivi - sur le terrain - du travail entamé par la Cellule en charge de la Prévention des conflits, estimant que cela n’était pas utile » et que « de manière surabondante, [la requérante] a été absente de manière régulière dans le courant de l’année 2019 et de l’année 2020 en raison de son état de santé, comme l’atteste ses conseils (notamment absence du 28/10/2019 au 01/12/2019, et du 01/09/2019 au 31/09/2020) » pour en conclure que « le fait qu’un Comité d’accompagnement chargé “de la tutelle” du Centre et d’accompagner [la requérante] dans sa fonction se soit avéré nécessaire démontre à suffisance que certains problèmes demeurent dans le management de [la requérante] ».

Elle indique que, pourtant, ces motifs ne ressortent pas du dossier disciplinaire ni n'avaient été soumis à l'avis de la chambre de recours, comme en atteste le procès-verbal de celle-ci. Elle ajoute que ces motifs sont entachés de plusieurs erreurs puisqu'aucune visite n'aurait pu être envisagée fin 2019 parce qu'elle n'était pas en service comme le montrent les dates de congé pour maladie. Elle expose qu'elle n'a jamais refusé une telle visite.

Elle observe que les documents de la partie adverse soulignent qu'il ne peut être fait aucun lien entre un dispositif de *coaching* et une procédure disciplinaire, que la partie adverse ne peut dès lors pas déduire de la simple existence d'une procédure de *coaching* que des problèmes subsisteraient, que ces motifs sont enfin démentis, selon elle, par les deux témoignages de D. L., suivant lesquels, en substance, aucune réunion n'avait plus lieu parce qu'il n'y avait plus de problèmes et par un courriel de P. S. (non pris en considération).

Elle observe que dans le cadre de la réfection de l'acte, la partie adverse a reproduit les motifs de sa première décision, négligeant ainsi de tenir compte du second témoignage de D. L., déposé avec la première requête en annulation.

Elle souligne qu'elle avait également mis en évidence, lors de son audition préalable à la proposition de sanction, que le conseil de gestion de l'établissement ne s'était plus réuni depuis le mois de mai 2018, alors qu'il doit en principe se réunir quatre fois par an, ce qui attestait de l'absence de problème. Elle constate que l'autorité avait seulement répondu dans le cadre de la proposition de sanction que cette absence de réunion était due à la mise en place de Wallonie Bruxelles Enseignement et que cette explication n'en est pas une, spécialement dans l'hypothèse où il y aurait eu des problèmes à gérer.

Dans une troisième branche, elle indique que, par l'acte attaqué, l'autorité énonce que la mesure de la rétrogradation ne serait pas disproportionnée, notamment au regard de son état de santé mis en exergue lors de son audition, parce que dans l'hypothèse où cet état de santé ne lui permettrait pas d'exercer les fonctions d'enseignant, elle « serait placée en congé pour motifs de santé ».

Elle estime que l'autorité chargée d'émettre la proposition a ainsi refusé d'examiner les conséquences qu'emporterait la sanction de la rétrogradation en l'espèce et concrètement alors qu'elle avait mis en évidence, dès son audition préalable à la proposition de sanction, les effets particulièrement graves qu'une sanction de rétrogradation aurait pour elle, que son handicap est reconnu, qu'il ne lui permettrait manifestement pas d'assumer les fonctions d'enseignant, qu'aucun aménagement raisonnable ne serait alors plus envisageable, que cette sanction

reviendrait, partant, à l'écartier du monde du travail et qu'enfin, la sanction aggraverait elle-même ce handicap en provoquant un isolement social.

Elle constate que l'acte attaqué ne répond pas sur ce point.

IV.1.2. Le mémoire en réponse

À propos de la deuxième branche, la partie adverse indique qu'elle a constaté que des manquements persistaient dans le chef de la requérante et qu'aucune amélioration n'avait été observée. Elle reproduit sur ce point un extrait de l'acte attaqué dont il ressort, selon elle, que le constat de l'absence d'amélioration dans le comportement de la requérante repose sur le fait qu'une évaluation de ses compétences par un comité d'accompagnement chargé de la tutelle du centre s'est avérée nécessaire. Elle soutient que la nécessité de la réalisation de pareille évaluation a été constatée par D. L. dans un courriel de 2018 qui permet d'établir que la réalisation d'une évaluation s'est avérée nécessaire en 2018 et qu'elle a été initiée en 2019, que ce courriel établit également que des dispositifs ont été mis en place mais ne permet toutefois pas d'établir que ces dispositifs ont reçu le suivi voulu. Elle ajoute qu'ils ne l'ont pas reçu en raison de la réforme subie par le pouvoir organisateur Wallonie Bruxelles Enseignement.

Elle indique que ce n'est que de manière surabondante qu'elle justifie l'absence de suivi donné aux dispositifs mis en place par le fait que la requérante ne l'aurait pas jugé utile et qu'elle aurait été absente de sorte que la critique dirigée à l'encontre de ce motif est irrecevable.

Selon elle, il est de surcroît logique et cohérent de considérer que l'absence de suivi donné aux dispositifs de *coaching* mis en place permet de considérer qu'une amélioration du comportement de la requérante n'est pas établie. Elle constate qu'il est par contre péremptoire de prétendre que la simple mise en place de dispositifs de *coaching* implique *de facto* que le comportement de la requérante se serait effectivement amélioré.

Elle observe qu'elle a expressément indiqué dans la décision attaquée la raison pour laquelle elle estime que les témoignages de D. L. n'invalident pas les précédents constats puisqu'elle indique qu'ils n'apportent pas d'éléments nouveaux.

Elle ajoute qu'elle a également expressément indiqué dans l'acte attaqué que le fait que plus aucune réunion n'avait eu lieu quant au suivi des dispositifs mis en place dans l'établissement dans lequel la requérante exerce ses fonctions, se justifiait par la réforme subie par le pouvoir organisateur Wallonie Bruxelles

enseignement et non pas parce que « il n’y avait plus de problèmes » dans le management de la requérante.

S’agissant de la troisième branche, elle allègue que la requérante se méprend lorsqu’elle soutient qu’elle n’aurait pas pris en considération les conséquences qu’emporterait concrètement une sanction disciplinaire de la rétrogradation, notamment soulevées par la requérante lors de son audition, compte tenu de son état de santé.

Après avoir cité des extraits de l’acte attaqué, elle indique qu’elle a tenu compte de ces conséquences, mais a considéré que celles-ci ne pouvaient pas l’amener à opter pour une autre sanction en l’espèce.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

La partie adverse indique qu’elle « renonce à déposer un dernier mémoire, mais s’en réfère entièrement à son précédent écrit de procédure qui conteste à suffisance le rapport de Madame le premier auditeur ».

IV.2. Appréciation

La proposition de sanction, en ce qui concerne le taux de la peine, indique :

« Considérant le principe de proportionnalité exige que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d’un quelconque arbitraire.

Qu’il s’apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis.

Considérant que les griefs sont suffisants pour être considérés comme étant constitutifs d’une faute professionnelle au regard des Devoirs auxquels le membre du personnel était tenu en vertu des Articles 5 et suivants de l’Arrêté royal du 22 mars 1969, lesquels rappellent :

[...]

Considérant que le Pouvoir organisateur estime également qu’il s’agit ici d’une faute d’une gravité majeure ;

Considérant qu’il y a lieu de rappeler que, de par sa fonction, [la requérante] était tenue à la correction la plus stricte dans son rôle de chef d’établissement ;

Considérant qu’un chef d’établissement est avant tout un référent pour les membres du personnel placés sous sa responsabilité ; Qu’en cette mesure, les membres du personnel doivent pouvoir faire une confiance aveugle en leur chef

d'établissement : Que [la requérante] a failli à son devoir d'exemplarité en ce sens ;

Qu'en l'espèce, le comportement de l'intéressé ne respecte pas le devoir d'objectivité et d'impartialité attendu d'un Préfet des Etudes ;

Considérant que les griefs établis et retenus à charge de [la requérante] sont graves eu égard aux valeurs véhiculées par le Réseau Wallonie-Bruxelles Enseignements ;

Considérant que les faits - qui appellent une sanction - ont été commis par [la requérante], en abusant de son autorité hiérarchique ;

Considérant que les faits ont déjà engagés la responsabilité pénale de l'intéressé par l'arrêt de la Cour d'Appel susmentionné ;

Considérant qu'au vu de la gravité des faits, la confiance de l'autorité en [la requérante] est fortement ébranlée ;

Qu'une sanction disciplinaire lourde, voire maximale, serait justifiée.

Considérant que l'Autorité, dans le respect du principe de proportionnalité, doit toutefois avoir égard à la carrière de l'intéressé, ses éventuels signalements positifs et à son ancienneté, ce qui doit la conduire à faire la proposition de peine la plus juste au regard des faits et de la reconnaissance d'une partie d'entre eux par l'intéressé ;

Considérant que les conseils de [la requérante] estiment qu'il y a lieu de prendre en considération l'ancienneté des faits dans la proportionnalité de la sanction qui serait adoptée ; Qu'ils soulèvent à cet égard qu'il convient d'avoir égard à la poursuite de la carrière de [la requérante] en qualité de Directrice du Centre Technique et Pédagogique de Frameries depuis 2015 ;

Considérant que l'autorité estime que l'ancienneté des faits ne peut être prise en considération au titre de circonstances atténuante dès lors que l'autorité n'aurait pas pu agir sur le plan disciplinaire avant qu'une décision pénale définitive soit intervenue ;

Considérant que l'autorité ne peut toutefois faire abstraction de la manière de la requérante s'est acquittée de ses fonctions et de l'attitude qu'elle a adoptée depuis la commission des faits ;

Considérant qu'une analyse des risques psycho-sociaux a été réalisée courant 2018 au sein du Centre technique et pédagogique de Frameries ; Que les conclusions de cette analyse pointent comme essentiellement problématique le style de management qui constituerait la principale source de mal-être des membres du personnel ; Qu'il renverrait un sentiment de manque d'équité, pose question sur les procédures de travail, la reconnaissance ainsi que l'inquiétude concernant l'avenir (cfr en annexe) ;

Que les conseils de [la requérante] mentionnent le fait qu'une partie d'un des deux rapports n'a pas été annexée ;

Considérant que l'autorité n'a annexé que la partie pertinente dudit rapport et qu'en outre, [la requérante] a reçu antérieurement l'intégralité des rapports, conformément à la procédure classique suivie par Cohezio ;

Considérant qu'un comité de suivi de gestion de l'établissement a été mis en place ; Que ledit comité ne s'est plus réuni depuis fin 2019 ; Que les conseils de [la requérante] en déduisent que les problèmes de gestion du Centre technique et

pédagogique de Frameries ayant justifié la mise en place de ce comité étaient résolus ;

Qu'une telle déduction ne peut être suivie, l'absence de réunion dudit Comité étant principalement due à la réforme actuelle subie par le pouvoir organisateur Wallonie Bruxelles Enseignement, certains membres dudit comité ayant changé d'affectation ;

Considérant que les délégués syndicaux d'une des organisations syndicales reconnaissent, par un courrier du 31 août 2020, la polyvalence de [la requérante] au sein du Centre Technique et Pédagogique de Frameries alors qu'il est à déplorer un manque de personnel ; Que les délégations syndicales estiment travailler en accord avec [la requérante] pour assurer la pérennité du Centre ;

Considérant qu'après lecture du courrier susmentionné, les délégations syndicales reconnaissent simplement l'entente actuelle avec [la requérante] afin d'assurer la survie du Centre sans s'étendre outre mesure sur la gestion de ce dernier ; Que les délégations syndicales ne prennent pas réellement position ;

Considérant que les mesures de suivi relatives aux rapports de Cohezio n'ont été que partiellement réalisées, et qu'aucun constat n'a été dressé suite à la mise en place d'un Comité de suivi ;

Que, compte tenu de ce qui précède, l'autorité peut considérer que [la requérante] exerce ses fonctions de manière acceptable mais que son style de management semble avoir été source de mal-être dans le chef des membres du personnel ;

Considérant que l'autorité en déduit que [la requérante] n'a pas pris toute la mesure de ce qui lui était reproché et ne s'est pas fondamentalement remise en question ;

Que, surabondamment, la remise en cause de l'autorité de chose jugée de l'arrêt de la Cour d'appel participe du même constat ;

Considérant les conseils de [la requérante] font encore état de la dégradation de l'état de santé de leur cliente ; et des conséquences préjudiciables qu'une rétrogradation de [la requérante] à son rôle initial d'enseignante aurait ;

Que si l'autorité regrette l'état de santé de [la requérante], elle ne peut prendre celui-ci en considération à titre de circonstance atténuante afin de fixer le taux de la sanction, celui-ci devant être proportionné à la gravité des faits ;

Considérant que les trois premières sanctions, prévues à l'Article 122, 1°, 2° et 3°, de l'Arrêté royal du 22 mars 1969 précité à savoir – le “Rappel à l'ordre”, la “Réprimande” et la “Retenue sur traitement” – apparaissent comme des peines trop clémentes et trop symboliques eu égard à la gravité des faits et à la fonction exercée par son auteur en ce qu'elles sont assimilables à des blâmes plus ou moins légers qui ne sont pas de nature engendrer une profonde remise en question ;

Qu'il en va de même des sanctions de – “Déplacement disciplinaire”, “Suspension disciplinaire”, “Mise en non-activité disciplinaire” prévues à l'Article 122, 4°, 5° et 7° du même Arrêté royal – et qui, pour les deux dernières d'entre elles, seraient de nature à priver l'autorité d'un membre du personnel, ce qui ne lui paraît pas opportun ;

Considérant que les sanctions de “Démission disciplinaire” et de “Révocation” prévues à l'article 122 8° et 9° seraient déraisonnables, disproportionnées ou trop sévères étant donné les faits et la carrière de l'intéressée ;

Qu'en conséquence de quoi, la peine disciplinaire de la "Rétrogradation" telle que prévue par les Articles 122, 6° de l'Arrêté royal du 22 mars 1969 précité apparaît, aux yeux du Pouvoir organisateur, comme la sanction la plus juste, proportionnée et susceptible de répondre de manière adéquate à la nature de la faute commise ;

Que l'autorité n'aperçoit pas, en effet, comment elle pourrait continuer à accorder sa confiance à [la requérante] pour exercer des fonctions de direction qui impliquent le pouvoir hiérarchique et des missions de management dans le cadre desquels elle s'est rendue coupable des faits qui lui sont reprochés ;

Que les conséquences d'une telle décision sur [la requérante] ne sont pas disproportionnées, puisqu'elle continuera d'exercer des fonctions pour le compte de l'autorité ;

Que si son état de santé ne lui permet pas de les exercer, elle sera placée en congé pour motifs de santé ;

Que cette possibilité ne rend pas la sanction disproportionnée ».

L'avis de la chambre de recours énonce à cet égard :

« Considérant que l'état de santé de la requérante, bien que malheureux, ne peut justifier un harcèlement à l'égard de membres du personnel d'un établissement scolaire ;

Que de plus, les problèmes de santé de la requérante sont postérieurs aux faits ayant entraîné la condamnation de cette dernière par la Cour d'appel ;

Considérant que l'état de santé de [la requérante] ne peut constituer une circonstance atténuante ;

Quant au choix de la sanction, les sanctions du rappel à l'ordre et de la réprimande sont des sanctions trop légères eu égard à la gravité des faits reprochés à la requérante ;

Considérant que la sanction de la rétrogradation semble, par contre, trop sévère vu le dossier et l'incapacité de l'autorité à nous démontrer la persistance d'une éventuelle carence dans son management du Centre technique de Frameries ;

Qu'une rétrogradation semble disproportionnée eu égard aux faits reprochés et à leur ancienneté ;

Considérant que la sanction du déplacement disciplinaire pourrait poser problème à la requérante eu égard à ses problèmes de santé et son incapacité de faire de longs trajets en voiture ;

Que la sanction de la retenue sur traitement semble, dès lors, la sanction la plus adaptée au cas d'espèce ;

Que cette sanction est prononcée pour une durée de trois mois vu la gravité d'une sanction pénale pour harcèlement vis-à-vis d'un membre du personnel de son établissement ».

La décision attaquée motive le choix de la sanction infligée comme suit :

« Considérant que l'avis rendu par la Chambre de recours estime comme justifié le fait de sanctionner [la requérante] disciplinairement au regard des faits commis mais considère que la sanction initialement proposée est disproportionnée eu

égard aux éléments présentés ; Que la retenue sur traitement pour une durée de trois mois serait une sanction plus adaptée ;

Considérant que l’avis rendu par la Chambre de recours n’est pas liant ;

Considérant qu’il ressort de l’avis de la Chambre de recours que le caractère disproportionné de la sanction proposée repose sur le fait que l’autorité reste à défaut de démontrer les éventuelles lacunes dans le management de [la requérante] depuis la commission des faits ayant conduit à l’arrêt de la Cour d’appel ;

Considérant qu’à cet égard, la Chambre de recours se fonde principalement d’une part sur l’absence de réunion du Comité de suivi et de Comité de gestion entre 2018 et ce jour, et d’autre part, sur le témoignage de [D. L.] qui a été présenté pour la première fois en chambre de recours par les conseils de [la requérante] ;

Considérant que, concernant le témoignage de [D. L.] et au vu de la gravité de la sanction proposée, l’autorité a accepté de prendre en compte cet élément - bien que présenté tardivement par les conseils de [la requérante] – afin de s’assurer que l’autorité dispose de l’ensemble des éléments pertinents et utiles à la prise de décision ;

Qu’il ressort du courrier de [D. L.] que, suite à l’analyse des risques psychosociaux établie par le SPMT Arista en novembre 2018, un Comité d’accompagnement chargé “de la tutelle” du Centre et d’accompagner [la requérante] dans sa fonction s’est avéré nécessaire ;

Qu’il ressort également du courrier de [D. L.] que [P. S.] et [M. H.] en charge de la Prévention des conflits, ont entamé un travail sur le management de [C. D.], avec cette dernière, courant de l’année 2019 ;

Que [P. S.] et [M. H.] ont ainsi rencontré à 4 reprises [la requérante] ;

Que les Conseils de [la requérante], suivi par la Chambre de recours, en déduisent que les problèmes de gestion du Centre technique et pédagogique de Frameries ayant justifié la mise en place de ces dispositifs étaient résolus ;

Qu’une telle déduction ne peut être suivie, l’absence de suivi de ces dispositifs étant principalement due à la réforme actuelle subie par le pouvoir organisateur, Wallonie Bruxelles Enseignement ;

Considérant que ce courrier ne comporte pas d’éléments nouveaux ;

Qu’aucune évaluation de l’évolution sur le terrain n’a en effet pu être réalisée afin de déterminer si [la requérante] avait transposé en pratique les conseils prodigués dans le cadre du travail entamé par la cellule en charge de la Prévention des conflits ;

Considérant que, de manière surabondante, [la requérante] a elle-même décliné (fin 2019) la proposition de suivi – sur le terrain - du travail entamé par la Cellule en charge de la Prévention des conflits, estimant que cela n’était pas utile ;

Que cette dernière ne peut ignorer cet élément ;

Considérant, de manière surabondante, que [la requérante] a été absente de manière régulière dans le courant de l’année 2019 et de l’année 2020 en raison de son état de santé, comme l’atteste ses conseils (notamment absence du 28/10/2019 au 01/12/2019, et du 01/09/2020 au 31/09/2020) ;

Considérant que le fait qu'un Comité d'accompagnement chargé "de la tutelle" du Centre et d'accompagner [la requérante] dans sa fonction se soit avéré nécessaire démontre à suffisance que certains problèmes demeurent dans le management de [la requérante] ;

Considérant que ces éléments permettent de démontrer que [la requérante] n'a pas pris toute la mesure de ce qu'il lui était reproché et ne s'est pas fondamentalement remise en question ;

Que, de manière surabondante, la remise en cause de l'autorité de chose jugée de l'arrêt de la Cour d'appel participe du même constat ;

Considérant qu'au vu de ce qui précède et de la gravité des faits, l'autorité ne peut suivre l'avis de la Chambre de recours ;

Qu'une retenue sur traitement pour une durée de trois mois ne permettra pas de répondre adéquatement aux faits reprochés à [la requérante] qui sont intrinsèquement liés à sa fonction de management ; Qu'il est quand même important de souligner que l'Autorité ne peut ignorer que [la requérante], bien que la Cour d'Appel ait fait usage du mécanisme de la suspension simple du prononcé, a été reconnue comme ayant commis les faits qui lui étaient reprochés ; Que la Cour d'appel estime, par ailleurs, que c'est dans l'espoir de l'amendement de [la requérante] et du fait de l'absence d'antécédents sur le plan judiciaire que la suspension simple du prononcé est utilisée ; Que par ailleurs, l'Autorité demeure libre d'apprécier la sanction la plus adéquate à infliger dans ce cadre ;

Considérant que l'Autorité a bien pris conscience de l'état de santé de [la requérante] ; Que néanmoins, cet élément n'enlève rien à la gravité des faits reprochés à [la requérante], dans ses prérogatives de management ; Qu'il apparaît donc comme proportionné de maintenir la sanction proposée à savoir, la rétrogradation ».

Pour apprécier le respect par l'autorité disciplinaire du principe de proportionnalité dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, cette autorité prononce une peine à l'égard de laquelle la chambre de recours a émis l'avis qu'elle lui apparaissait disproportionnée, il y a lieu d'examiner si l'autorité a pris en considération cet avis et les raisons pour lesquelles elle s'en est départie.

Il ressort de l'avis de la chambre de recours qu'elle a considéré que la rétrogradation était une peine trop sévère vu le dossier et l'incapacité de l'autorité à démontrer la persistance d'une éventuelle carence dans le management par la requérante du Centre technique de Frameries et vu les faits reprochés et leur ancienneté.

Or, dans l'acte attaqué, la partie adverse estime qu'il se déduit de cet avis que la chambre de recours aurait considéré que les problèmes de gestion du Centre technique et pédagogique de Frameries ayant justifié la mise en place de ces dispositifs étaient résolus en raison de l'absence depuis 2018 de réunions des comités de suivi et de gestion.

Toujours dans l'acte attaqué, la partie adverse indique que la position de la chambre de recours ne peut être suivie puisque cette absence de suivi des dispositifs est « principalement due à la réforme actuelle subie par le pouvoir organisateur, Wallonie Bruxelles Enseignement ».

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'autorité a pris, en partie, l'avis de la chambre de recours en considération. Cependant, en en déduisant que la chambre de recours estime que l'absence de suivi permet de considérer que les problèmes de management dans le chef de la requérante étaient résolus, elle se méprend sur la portée de l'avis rendu.

En effet, il découle de termes de celui-ci que la chambre de recours a pointé l'incapacité de l'autorité à démontrer la persistance d'une éventuelle carence dans le management par la requérante du Centre technique de Frameries. Cela ne signifie pas qu'il n'y aurait plus de problèmes de management mais que l'autorité n'apporte pas la preuve de ce que la requérante aurait encore commis de faits aussi graves que ceux pour lesquels elle a été jugée par la Cour d'appel et qui ont entraîné une procédure disciplinaire. En d'autres termes, rien ne permet de considérer que le management de la requérante poserait encore problème et aucune pièce du dossier ne permet d'affirmer le contraire puisque, comme le reconnaît la partie adverse, il n'y a plus eu de réunion de suivi depuis 2018/2019. La partie adverse ne peut donc pas prétendre, comme indiqué dans l'acte attaqué, que « ces éléments permettent de démontrer que [la requérante] n'a pas pris toute la mesure de ce qu'il lui était reproché et ne s'est pas fondamentalement remise en question ».

En outre, dans son courrier du 10 janvier 2021, D. L. indiquait *in fine* que P. S., préfet en charge de la prévention des conflits l'avait assuré « par téléphone que [la requérante] semble être très réceptive à ses conseils et qu'elle avait manifestement tiré parti des ouvrages proposés pour se remettre en question » et qu'« il [lui] a dit ce 9 janvier 2021, être prêt à témoigner si le besoin s'en faisait sentir. De toute manière en 2019, les plaintes venant du terrain avaient disparu ».

Le considérant de l'acte attaqué selon lequel « [la requérante] n'a pas pris toute la mesure de ce qu'il lui était reproché et ne s'est pas fondamentalement remise en question » n'apparaît donc pas en adéquation avec le contenu de ce témoignage.

De surcroît, la partie adverse ne peut se retrancher derrière ses problèmes organisationnels (la réforme de WBE) pour justifier l'absence de réunion de certains comités et en déduire la persistance de certains problèmes de management dans le chef de la requérante.

Il convient encore de noter que, dans son avis, la chambre de recours estime que la sanction de la rétrogradation est trop sévère en raison de l'ancienneté des faits reprochés. Cet élément n'est cependant pas rencontré par l'acte attaqué.

La deuxième branche est donc fondée.

S'agissant de la troisième branche, la partie adverse considère que l'état de santé de la requérante n'enlève rien à la gravité des faits reprochés dans ses prérogatives de management.

Cependant, la dégradation de l'état de santé de la requérante a également été invoquée pour influencer sur le choix de la sanction de rétrogradation. Les conseils de la requérante ont ainsi indiqué qu'en cas de rétrogradation, la requérante serait, en raison de son état de santé, incapable d'assumer une charge d'enseignement.

Ainsi, lors de l'audition disciplinaire du 16 septembre 2020, ils ont clairement indiqué que :

« (...) vous devez aussi réfléchir aux conséquences de la sanction envisagée. Une suspension disciplinaire cesse de faire souffrir l'agent au terme de son exécution, la sanction envisagée aura des répercussions sur la vie de notre cliente jusqu'à la fin. Durant sa carrière mais également lorsqu'elle fera valoir ses droits à la pension et même au-delà. Vous devez aussi tenir compte de l'élément médical plaidé plus haut. Dire qu'il n'y a aucun lien entre l'état de ma cliente et la fonction d'enseignant serait erroné. Je ne soutiens pas que la fonction de chef d'établissement soit plus facile que la fonction d'enseignant mais les modalités d'exercice sont différentes.

Quand on a une perte de sensibilité neurologique de ses mains et de ses pieds cela se répercute à chaque instant. On ne peut, dès lors, pas anticiper les réactions de notre corps alors qu'on donne cours. Quand on boite, qu'on a besoin de béquilles, il est impossible de rester debout devant les élèves. Il y a une grosse différence entre la fonction d'enseignant et la fonction de direction sur ce point. Quand des acouphènes surviennent inopinément, comment continuer à dispenser sa leçon ? Quand on s'étouffe régulièrement et qu'il faut parler sans arrêt car c'est ce que les enseignants font une très grande partie du temps, cela représente une difficulté considérable. Lorsqu'il vous est interdit d'effectuer des déplacements en voiture au-delà de 10 km, il est complexe de se déplacer d'un établissement scolaire à un autre. Il en va de même quand on a des décharges électriques dans les mains et jambes, il devient compliqué de pouvoir se déplacer.

Il ne s'agit pas de répondre de manière facile en disant qu'on va aggraver de manière considérable sa situation en la rétrogradant à la fonction d'enseignant et que le rapport médicaux établiront par la suite les conséquences et qu'on avisera en fonction de leur résultat. Ça serait précipiter notre cliente vers le fond avec incidence sur sa santé. Notre cliente est handicapée et vous devez en tenir compte à défaut de commettre un acte illégal et inhumain.(...) »

Le procès-verbal de l'audition du 11 janvier 2021 devant la chambre de recours précise aussi :

« Quant aux conséquences de la sanction envisagée il y aura des répercussions jusqu'à la fin de sa vie professionnelle. Il faut tenir compte des renseignements médicaux repris au dossier. Dire qu'il n'y a aucun lien entre l'état de santé de la requérante et la fonction d'enseignante est irréaliste. Il n'est pas question de sous-entendre que la fonction de chef d'établissement serait plus facile mais les modalités d'exercice des deux sont différentes et quand on souffre de perte de sensibilité neurologique de ses mains et de ses pieds, il y a des répercussions constantes. [La requérante] a besoin de béquilles. Il est impossible de rester debout devant ses élèves. [La requérante] ne peut faire des déplacements en voiture de plus de 10 km ».

Un certificat dressé le 28 octobre 2020 par un rhumatologue au département de Médecine interne de l'IMS et déposé devant la chambre de recours le 7 janvier 2021 indiquait précisément que la requérante « est incapable d'enseigner ou même de conduire sur plus de 10 Km ».

Or force est de constater que la partie adverse n'a pas pris ces circonstances en considération, sauf en indiquant dans la proposition de sanction que si son état de santé ne lui permet pas d'exercer les fonctions dans lesquelles elle sera rétrogradée, elle sera placée en congé pour motifs de santé et que cette possibilité ne rend pas la sanction disproportionnée.

Ce raisonnement semble contradictoire avec les raisons pour lesquelles la peine de la suspension disciplinaire ou celle de la mise en non-activité disciplinaire n'ont pas été retenues, à savoir qu'elles seraient de nature à priver l'autorité d'un membre du personnel, ce qui ne lui paraît pas opportun.

Force est de constater que la peine de la rétrogradation aboutirait au même résultat puisque la requérante ne pourrait pas, en raison de son état de santé, exercer ses nouvelles fonctions, ce qui priverait donc la partie adverse d'un membre de son personnel.

La troisième branche du moyen est également est fondée.

V. Autres moyens

L'annulation de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base de la deuxième et troisième branche du troisième moyen, il n'y a pas lieu d'examiner la première branche de ce moyen, ni les autres moyens.

VI. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure « au montant de base de 700 euros ». Il y a lieu de faire droit à sa demande en indexant toutefois ce montant conformément à l'arrêté royal du 22 juin 2022 'relatif à l'indexation de l'indemnité de procédure visée à l'article 67 de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État'.

VII. Dépersonnalisation

Dans sa requête et son mémoire en réplique, la partie requérante sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État', toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, son identité ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La décision du Conseil WBE du 23 septembre 2021 par laquelle il est infligé à XXXX la sanction disciplinaire de la rétrogradation est annulée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée.

Article 3.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles le 21 novembre 2024, par la VIII^e chambre
du Conseil d'État, composée de :

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

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux