

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 263.092 du 25 avril 2025

A. 239.966/VIII-12.333

En cause :

Y. G.,

ayant élu domicile chez
M^e Geoffroy GENERET, avocat,
rue Capitaine Crespel 2-4
1050 Bruxelles,

contre :

la province de Hainaut, représentée
par le collège provincial,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jonathan de WILDE et
Maureen DEGUELDRE, avocats,
passage de l'Atelier 6/2
5100 Jambes.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 1^{er} septembre 2023, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du collège provincial du Hainaut du 29 juin 2023 prononçant à son égard la sanction disciplinaire maximale de la démission d'office » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 258.313 du 22 décembre 2023 a rejeté la demande de suspension. Il a été notifié aux parties. (ECLI:BE:RVSCE:2023:ARR.258.313).

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 13 mars 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 18 avril 2025.

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

M^e Geoffroy Generet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Maureen Degueldre, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section, a été entendu en son avis.

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

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 258.313, précité.

IV. Premier moyen, quatrième branche

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est « pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs, des articles 53 et 54 du statut applicable au personnel définitif et stagiaire de la province de Hainaut, du principe de proportionnalité, du principe du raisonnable, [et] de l'erreur manifeste d'appréciation [...] ».

Le requérant fait valoir en substance que l'article 53 du statut institue une « commission des cinq fonctionnaires » chargée de l'instruction des dossiers disciplinaires, qu'après son audition, celle-ci a proposé à la partie adverse de lui infliger la sanction disciplinaire de la retenue sur rémunération de 20 % pendant une semaine qu'elle estimait « plus adéquate et proportionnelle aux faits reprochés, à leur gravité et à la confiance grandement ébranlée », et que la partie adverse s'en est écartée en le démettant d'office. Il cite l'acte attaqué et fait grief à la partie adverse de ne pas avoir tenu compte de cette proposition.

Dans ce qui est appréhendé comme une quatrième branche, seule examinée par l'auditeur rapporteur, il estime « inacceptable que la partie adverse justifie également la sanction maximale infligée dans une perspective de “précaution”, à savoir : “la province ne saurait prendre le risque d'attendre qu'un nouvel incident se produise avant d'écarter l'intéressé de ses fonctions” ». Il expose qu'en 28 ans de carrière, aucun fait de violence ne lui a jamais été reproché, que les incidents pour lesquels la procédure disciplinaire a été initiée « sont circonscrits et ponctuels (deux jours consécutifs) », qu'il les a resitués dans leur contexte factuel et institutionnel, et qu'il revenait en réalité à l'autorité de s'interroger dans de telles circonstances si ces incidents isolés n'étaient pas effectivement causés par le contexte particulier mis en lumière par ses soins. Il est d'avis que rien ne permet de considérer qu'il constituerait un risque pour l'intégrité des résidents de l'institution qui justifierait qu'il soit écarté définitivement de ses fonctions et qu'un « tel motif est tout à fait inadmissible puisqu'il justifie l'infliction d'une sanction maximale non pas uniquement par ce que l'agent a effectivement commis mais par ce qu'il serait susceptible de commettre à l'avenir ». Il estime inadéquat de considérer « que sont reprochés plusieurs actes de violence commis sur deux jours et qu'il ne s'agit donc pas d'un seul événement momentané et fortuit » dans la mesure où « le fait qu'il se soit agi de deux incidents isolés sur deux jours consécutifs (en contemplation d'une carrière de 28 ans sans reproche) devait nécessairement conduire l'autorité à s'interroger sur le contexte spécifique et général [qu'il a] invoqué [...] ».

Il en déduit qu'il appartenait à la partie adverse de motiver de manière particulièrement minutieuse et spécifique sa décision puisqu'elle s'écarte radicalement de la proposition motivée. Il admet que l'acte attaqué expose que la démission d'office est appropriée eu égard à la gravité des faits qui sont incompatibles avec l'exercice de la fonction d'éducateur et entraînent une rupture irréversible de confiance, mais il rétorque que « ces circonstances (gravité des faits, rupture de confiance, ...) avaient bien été également appréhendées par la commission des cinq fonctionnaires, laquelle a néanmoins estimé que la sanction de la démission d'office était inadéquate eu égard à trois facteurs à prendre en considération en l'espèce : le contexte de travail, [sa] carrière dans son ensemble et certains

problèmes systémiques présents dans l'institution ». Il explique que l'obligation de motivation renforcée ne signifie pas que l'autorité doit faire du « remplissage » en alignant quelques lignes de texte mais lui impose de justifier de manière précise et opportune, au terme d'une analyse minutieuse du dossier, les raisons légitimes qui justifient sa décision, *a fortiori* au regard de l'« écart » entre une démission d'office et une retenue de traitement de 20 % pendant une semaine.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant persiste à considérer que la partie adverse n'a pas tenu compte de la proposition formulée par la commission des cinq fonctionnaires dès lors qu'elle a décidé de lui infliger une sanction sans commune mesure avec celle proposée par ladite commission « et ce au terme d'une motivation parfaitement inexacte et inadéquate et reposant sur des erreurs manifestes d'appréciation ». Il répète qu'il ne suffit pas « de faire du “remplissage” » mais qu'il faut énoncer des motifs pertinents et adéquats. Il ajoute :

« Or, et telle est bien la portée du premier moyen, le requérant estime que les motifs énoncés par la partie adverse pour se départir à ce point de l'avis émis par la commission ne sont ni pertinents, ni adéquats.

En effet, contrairement à ce que soutient la partie adverse tant en termes d'acte attaqué que de mémoire en réponse, le requérant n'a pas reconnu les faits tels qu'ils sont présentés afin de justifier la sanction infligée : le requérant n'a pas reconnu des “actes de violence”. Cette qualification repose sur une interprétation des faits par la partie adverse. Le requérant a reconnu s'être défendu en réaction à un comportement dangereux d'un résident (coups de pied, crachats et autres insultes) en repoussant celui-ci. Ce geste de défense a été interprété par l'autorité comme un acte de violence, ce que le requérant conteste.

Contrairement à ce que prétend la partie adverse en termes de mémoire en réponse, le requérant a toujours exposé s'être senti en situation de danger et avoir adopté une réaction de défense.

La qualification des faits par la partie adverse – que le requérant conteste – semble reposer uniquement sur le témoignage de deux éducateurs qui n'ont pourtant pas assisté à l'altercation.

En ce qui concerne la prise de congés, [...].

Quant à l'ancienneté et l'expérience du requérant, la partie adverse estime les avoir prises en considération, raison pour laquelle la démission d'office a été infligée et non la révocation...

Un tel argument n'est pas valable car il postule que l'autorité administrative aurait raisonnablement pu envisager de révoquer le requérant sur la base des faits de la cause...

Quoi qu'en dise la partie adverse, l'acte attaqué n'expose pas pourquoi l'expérience, l'ancienneté et la carrière exemplaire du requérant ne sont pas de nature à constituer des éléments pertinents dans le cadre de la défense de celui-ci.

Enfin, bien que la partie adverse le conteste dans son mémoire en réponse, il n'est pas contestable que l'acte attaqué justifie également la sanction maximale infligée dans une perspective de "précaution" en précisant que "la province ne saurait prendre le risque d'attendre qu'un nouvel incident se produise avant d'écarter l'intéressé de ses fonctions". Eu égard au passé professionnel irréprochable du requérant, rien ne permettait à l'autorité de postuler l'existence d'un "risque" pour les résidents.

Il appartenait donc à la partie adverse de motiver de manière particulièrement minutieuse et spécifique sa décision puisqu'elle s'écarte radicalement de l'avis émis par l'organe compétent pour émettre une proposition motivée définitive de sanction conformément au statut des agents.

La partie adverse justifie la sanction maximale infligée par la "gravité" des faits, lesquels sont incompatibles avec l'exercice de la fonction d'éducateur et entraînent une rupture irréversible de confiance avec l'institution.

Le requérant estime que cette gravité est postulée par l'autorité pour justifier sa décision.

Comment en effet dans les circonstances de l'espèce juger de la gravité des faits alors qu'il n'y a aucune preuve de violence, qu'aucune personne n'était présente lors de l'altercation incriminée et que le résident ne présentait aucun signe de violence ?

À nouveau, la qualification des faits n'est pas acceptable car elle ne repose pas sur des éléments probants et objectifs ».

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant estime que la partie adverse ne répond pas « à la critique liée au caractère déterminant (ou non) du motif de la récidive. Au contraire, indirectement, la partie adverse semble démontrer que ce motif est en réalité tout à fait déterminant...

En effet, la partie adverse invoque l'arrêt du Conseil d'État n° 219.994 du 27 juin 2012 qui met particulièrement en exergue la crainte liée à l'absence d'amendement d'un enseignant ayant commis des faits graves. Ce faisant, la partie adverse renvoie donc expressément au risque de récidive et corrobore le fait que ce motif n'est pas surabondant. Or, comme [l'auditeur rapporteur] l'a à raison précisé, l'instance de recours (la commission des cinq fonctionnaires) avait bien appréhendé la gravité des faits et avait pourtant considéré que la sanction de la retenue sur traitement de 20 % pendant une semaine était adéquate et proportionnée aux faits. L'absence postulée d'amendements et de remords et le risque de récidive qui en serait le corollaire justifient donc bien de manière déterminante dans le chef de la partie adverse l'infliction d'une sanction majeure ».

Il ajoute que l'arrêt précité « relève qu'“il n'est ainsi nullement établi qu'aucune autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait pris la même décision”. Or, en l'espèce, le requérant rappelle que, contrairement à la situation visée par cet arrêt, une instance d'avis s'est prononcée sur recours dans le cadre de

la procédure et a émis un avis très différent de la décision litigieuse... ». Il en conclut que l'analogie n'est donc pas aussi évidente que ce qu'allègue la partie adverse.

IV.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. L'obligation de motivation formelle suppose par ailleurs, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même, une motivation *a posteriori* ne pouvant pallier le défaut de motifs dont serait atteint l'acte administratif *ab initio*.

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, la commission des cinq fonctionnaires a proposé d'infliger au requérant la retenue sur rémunération de 20 % pendant une période d'une semaine, estimant que « la démission d'office proposée par l'institution paraît trop sévère eu égard au contexte de travail, eu égard à la carrière [du requérant] dans son ensemble et eu égard à certains problèmes systémiques présents dans l'institution », pour les motifs suivants :

« La Commission des 5 fonctionnaires constate que :

- La présente procédure se fonde sur les faits suivants :
- Actes de violence à l'encontre de résidents

tels qu'ils ont été précisés *supra* et dans le courrier 06 septembre 2022 précité ;

- Il est reproché [au requérant] divers faits de violence qui se sont produits sur deux jours.
- Le premier date du 30 août 2022. [Le requérant] a donné une claque à un résident qui était assez agressif lui-même. [M. G.] affirme avoir vu et entendu cette claque.
- Les seconds faits datent du lendemain, soit du 31 août 2022. Au moment de la mise au lit, [le requérant] a utilisé la contention de manière assez violente sur un résident lors de la mise au lit car, selon ses dires, celui-ci était dangereux pour lui-même. Dans un second temps, quand [le requérant] est redescendu au rez-de-chaussée, il a refusé un appel téléphonique à un résident. Le ton est monté entre ceux-ci et [le requérant] a attrapé le résident par le col et l'a tiré jusqu'à l'ascenseur. Le résident a alors craché sur l'éducateur. [Le requérant] a réagi en le poussant et en lui donnant un coup de pied.
- Les témoignages de [C. M.] et de [M. G.] concernant les faits du 31 août, qui étaient tous deux présents, sont concordants.
- [Le requérant] reconnaît les faits, explique qu'il était à bout, fatigué à cause d'une surcharge professionnelle et personnelle. Il ajoute néanmoins que, selon lui, il n'a fait que se défendre, les résidents étant particulièrement agressifs.
- S'il est vrai que le contexte de travail particulièrement compliqué doit être pris en compte, il n'en reste pas moins qu'il est inadmissible d'utiliser la violence, qu'elle soit physique ou verbale, sur des personnes porteuses d'un handicap (parfois lourd) et donc vulnérables.
- [Le requérant] reconnaît consommer de l'alcool sur son lieu de travail assez régulièrement avec des collègues. Il précise que ce comportement est tout à fait connu et toléré par sa ligne hiérarchique directe.
- La sanction de la démission d'office proposée par l'institution paraît trop sévère eu égard au contexte de travail, eu égard à la carrière [du requérant] dans son ensemble et eu égard à certains problèmes systémiques présents dans l'institution.
- La sanction de la retenue sur rémunération de 20 % pendant une semaine semble plus adéquate et proportionnelle aux faits reprochés, à leur gravité et à la confiance grandement ébranlée ».

Après avoir considéré que les faits sont établis, l'acte attaqué indique notamment ce qui suit « en ce qui concerne le choix de la sanction :

Considérant que de tels actes de violence sont des faits graves ;

Que la commission des cinq fonctionnaires a proposé d'infliger [au requérant] une sanction disciplinaire de retenue sur rémunération de 20 % pendant une période d'une semaine et ce, en raison du contexte au travail, de la carrière [du requérant] dans son ensemble et de certains problèmes systémiques présents dans l'institution ;

Que le collège considère cette sanction de retenue sur rémunération totalement insuffisante eu égard à la gravité des faits reprochés [au requérant] ;

Considérant que, contrairement à ce que la précédente délibération a pu laisser accroire, le collège provincial a pris bonne note du contexte de travail décrit par [le requérant] et repris par la Commission des cinq fonctionnaires dans sa proposition ;

Considérant que [le requérant] justifie ses actes comme un geste naturel de défense ;

Qu’il précise avoir “vu rouge” et reconnaît être “sorti de ses gonds” ;

Considérant que [le requérant] a été engagé en tant qu’éducateur pour s’occuper de résidents avec un handicap (parfois lourd) ;

Que ces résidents peuvent effectivement adopter un comportement turbulent ;

Que [le requérant] devait toutefois rester maître de lui-même en toute situation, compte tenu des personnes particulièrement vulnérables dont il avait la charge ;

Que si [le requérant] se sentait dépassé par le comportement de certains résidents, il aurait dû en informer ses collègues présents dans l’institution au moment des faits – par exemple, [C. M.] – pour que ceux-ci prennent le relais ;

Qu’en revanche, le comportement turbulent d’un résident ne peut en aucun cas justifier un acte de violence de la part du personnel à leur égard ;

Considérant que [le requérant] explique avoir été à bout en raison d’une fatigue accumulée suite au décès de son beau-père et de l’éloignement de sa compagne ;

Que tout agent peut être confronté, à un moment ou un autre de sa vie, à des difficultés d’ordre personnel ;

Qu’aucun évènement personnel ne peut justifier que l’on s’en prenne aux résidents ;

Qu’admettre le contraire reviendrait à les exposer à un risque totalement inacceptable.

Considérant que la fatigue résulte également, selon lui, de la crise sanitaire COVID, à l’issue de laquelle il n’aurait pas été dans la possibilité de prendre ses vacances annuelles ;

Que force est de constater que les faits se sont déroulés en août 2022 alors que les mesures COVID dans le centre [du requérant] ont pris fin en mars 2022 ; qu’il restait juste le port du masque et des surblouses au moment des changes et des repas (dès juillet 2022 ce n’était plus le cas) ;

Que durant l’année 2022, [le requérant] a pris les congés suivants :

- Demi-jours de congé : 4/01, 25/01, 8/02, 7/04, 12/04, 21/04, 26/04
- Jours de congé entiers :
 - 01/04, 11/04, 15/04
 - Du 10/01 au 16/01
 - Du 14/02 au 28/02
 - Du 7/03 au 22/03
 - Du 30/05 au 01/06
 - Du 11/07 au 17/07

Qu’il a été proposé [au requérant] de poser des congés en août 2022, ce qu’il a refusé ;

Que seuls deux demi-jours de congé lui ont été refusés les 04 et 25 avril 2022 car cela aurait empêché le bon fonctionnement du service et mis à mal l'encadrement des bénéficiaires ;

Que [le requérant] a donc pris 31,5 jours de VA de janvier à août 2022 sans compter les récupérations d'heures ;

Que ceci démontre qu'il lui était loisible de prendre ses congés ;

Qu'au surplus, si [le requérant] souhaitait prendre d'autres congés pour se reposer et *a fortiori* s'il ne se sentait pas apte physiquement ou psychiquement à l'exercice de ses fonctions, il lui incombait de prendre les mesures utiles (demander des congés, prendre contact avec son médecin-traitant, etc.) ;

Considérant que la commission des cinq fonctionnaires et [le requérant] font également état de l'ancienneté de ce dernier ainsi que de l'absence d'antécédent ;

Que l'argument de l'ancienneté ne peut être retenu pour justifier un tel comportement ;

Que tout au contraire, l'ancienneté [du requérant] aurait dû lui permettre de réagir de façon professionnelle ;

Que l'absence d'antécédent [du requérant] ne justifie pas non plus son comportement ;

Que la gravité intrinsèque des faits est telle, s'agissant d'une atteinte à l'intégrité physique de personnes vulnérables confiées à ses soins, que la province ne saurait prendre le risque d'attendre qu'un nouvel incident se produise avant d'écarter l'intéressé de ses fonctions ;

Que, de surcroît, en l'espèce, il n'est pas reproché un seul acte de violence [au requérant], mais plusieurs actes de violence commis sur deux jours ;

Qu'il ne s'agit dès lors pas d'un seul événement momentané et fortuit.

Considérant que [le requérant] fait également état du contexte de l'institution ;

Que les deux témoins indiquent que [le requérant] se trouvait en état d'ébriété ;

Que [le requérant] reconnaît avoir consommé deux verres de vin le 31 août 2022, mais réfute l'état d'ébriété ;

Que [le requérant] affirme que la consommation d'alcool était tolérée au sein de l'institution, ce que [J. P.] n'a ni confirmé, ni infirmé ;

Qu'il y a donc un doute quant à l'état d'ébriété [du requérant] et la tolérance quant à la consommation d'alcool au sein de l'institution ;

Que le collègue ne retient donc pas la consommation d'alcool [du requérant] comme une circonstance aggravante ;

Qu'en revanche, il n'y a aucune raison de considérer cette consommation comme une circonstance atténuante dans son chef ;

Considérant que [le requérant] fait également état de l'absence de prise en charge des cas lourds par les infirmiers et l'absence de chef éducateur au moment des faits ;

Qu'en l'espèce, les faits se sont produits dans le cadre de l'activité de tous les jours des résidents ;

Que [le requérant] s'est, en effet, montré violent à l'égard de [A. G.] alors que celui-ci voulait téléphoner et, à l'égard de [C. T.], alors qu'il était en train de l'habiller ;

Que ces activités rentraient parfaitement dans les fonctions [du requérant] et non d'un infirmier ou du chef-éducateur ;

Qu'en tant qu'éducateur et *a fortiori* compte tenu de l'ancienneté [du requérant], celui-ci était suffisamment qualifié et autonome pour assumer ces fonctions seul ;

Que les chefs-éducateurs ne doivent pas être présents sur site 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ;

Que [le requérant] n'avait pas besoin – *a fortiori* compte tenu de son ancienneté – de la présence du chef-éducateur pour exercer ses fonctions ;

Que le collège ne peut, au surplus, admettre que l'absence d'un chef-éducateur puisse justifier le recours à la violence envers les résidents ;

Considérant que la sanction de retenue de traitement proposée par la Commission des cinq fonctionnaires apparaît totalement insuffisante eu égard à la gravité des faits ;

Que le comportement [du requérant] est inacceptable et inapproprié eu égard à la fonction qu'il exerce ;

Considérant que la raison d'être de l'École Clinique est de permettre à ses bénéficiaires de s'épanouir dans un environnement adapté et sécurisé ;

Que la province ne saurait dès lors admettre ni tolérer que les résidents qui sont placés sous sa responsabilité soient exposés à de la violence, qui plus est de la part d'un de ses éducateurs dont la fonction est justement de garantir cet accompagnement ;

Considérant que par son comportement, [le requérant] est allé à l'encontre de ce qui faisait l'essence de sa mission ;

Qu'un tel comportement porte une atteinte grave à la réputation de l'École Clinique et à la confiance que les usagers de ses services ont placé en elle ;

Qu'il est question de faits graves et inadmissibles de la part d'un membre du personnel de l'action sociale ;

Qu'un tel comportement porte atteinte aux droits fondamentaux les plus essentiels des bénéficiaires, à savoir la sécurité physique et mentale ;

Que la gravité des faits témoigne d'un manque d'éthique et de respect au devoir de déontologie ;

Que, par ailleurs, [le requérant] n'a formulé aucun remord pendant toute la durée de la procédure disciplinaire ;

Considérant qu'en raison de ces faits et de leur gravité, la poursuite de la relation de travail est devenue irrémédiablement et définitivement impossible ;

Considérant que le Statut prévoit deux sanctions ayant pour effet la rupture des relations de travail : la démission d'office et la révocation ;

Que la révocation a pour effet de priver l'agent de son droit à la pension publique ;

Que l'adoption d'une telle sanction à l'égard [du requérant] apparaîtrait disproportionnée eu égard aux nombreuses années durant lesquelles celui-ci a rempli ses missions d'éducateur de manière satisfaisante et dont le droit à la pension constitue, en quelque sorte, la contrepartie ;

Considérant que s'agissant de corriger un défaut de motivation formelle, il y a lieu de donner un effet rétroactif à la présente décision ».

Il ressort de ces éléments que pour suggérer une autre sanction que celle proposée par l'autorité, la commission des cinq fonctionnaires se limite à exposer, de manière sibylline, qu'elle « paraît trop sévère eu égard au contexte de travail, eu égard à la carrière [du requérant] dans son ensemble et eu égard à certains problèmes systémiques présents dans l'institution ».

La « perspective de précaution » exclusivement critiquée à l'appui de la quatrième branche du moyen repose sur les motifs exposés dans l'acte attaqué qui permettent de comprendre pourquoi la partie adverse s'est écartée de cette proposition. Cette partie y explique en effet que même si le requérant a eu une carrière exemplaire durant 28 ans, il n'en demeure pas moins qu'en deux jours, ce sont plusieurs actes de violence graves qui lui sont reprochés, la gravité de ceux-ci étant au demeurant admise par le requérant lui-même et l'acte attaqué pointant spécifiquement la gravité intrinsèque des faits. Même si ces actes se sont produits en l'espace de deux jours, ils n'en sont pas moins graves et réitérés, nonobstant l'absence d'antécédents jusqu'alors dans le chef du requérant et c'est dès lors adéquatement que l'acte attaqué relève que « de surcroît, en l'espèce, il n'est pas reproché un seul acte de violence [au requérant], mais plusieurs actes de violence commis sur deux jours » et qu'il « ne s'agit dès lors pas d'un seul événement momentané et fortuit ».

Sont ainsi mis en exergue des actes de violence intrinsèquement graves parce que « le comportement turbulent d'un résident ne peut en aucun cas justifier un acte de violence de la part du personnel à leur égard » et « qu'aucun événement personnel ne peut justifier que l'on s'en prenne aux résidents ». Au regard « de l'ancienneté [du requérant] ainsi que de l'absence d'antécédent », l'acte attaqué précise clairement que « l'argument de l'ancienneté ne peut être retenu pour justifier un tel comportement » dès lors que « tout au contraire, l'ancienneté [du requérant] aurait dû lui permettre de réagir de façon professionnelle » et que « l'absence d'antécédent [du requérant] ne justifie pas non plus son comportement ». C'est par ailleurs parce qu'elle relève « plusieurs actes de violence commis sur deux jours » et qu'il « ne s'agit dès lors pas d'un seul événement momentané et fortuit » que la

partie adverse conclut, sur la base du motif exclusivement critiqué à l'appui de la quatrième branche du moyen, que « la gravité intrinsèque des faits est telle, s'agissant d'une atteinte à l'intégrité physique de personnes vulnérables confiées à ses soins, [qu'elle] ne saurait prendre le risque d'attendre qu'un nouvel incident se produise avant d'écarter l'intéressé de ses fonctions ». Ce motif trouve une justification adéquate dans l'autre motif selon lequel le requérant « n'a formulé aucun remord pendant toute la durée de la procédure disciplinaire », ce constat pouvant régulièrement laisser craindre une absence d'amendement ou d'ajustement de son comportement à l'avenir au regard de l'essence de sa mission d'éducateur, et, partant, justifier la prise en compte de ce risque dans la perte de confiance devant exister dans la relation de travail entre parties.

La quatrième branche du premier moyen n'est pas fondée.

Il y a lieu de rouvrir les débats afin que le membre de l'auditorat désigné par l'auditeur général adjoint poursuive l'instruction.

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

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Article 2.

Le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général adjoint est chargé de poursuivre l'instruction.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 25 avril 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Laurence Vancrayebeck,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux