CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 263.133 du 29 avril 2025

A. 241.275/VIII-12.470

En cause : **J. H.**,
ayant élu domicile chez
M^e Cédric MOLITOR, avocat,
boulevard Brand Whitlock 114/12
1200 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 19 février 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du conseil WBE du 21 décembre 2023 lui infligeant la sanction du déplacement disciplinaire ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^me Dieu-Hanh Nguyen, auditeur adjoint 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 25 avril 2025.

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

M^e^ Cédric Molitor, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Hélène Debaty, *loco* M^e^ Marc Nihoul, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^me^ Dieu-Hanh Nguyen, auditeur adjoint, 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. La requérante est nommée à titre définitif dans l'enseignement organisé par la partie adverse et, au moment de l'adoption de l'acte attaqué, elle occupe la fonction de comptable au sein de l'ITCF Henri Maus à Eghezée depuis le 1^er^ juillet 2015.

2. En juillet 2022, A. V. est désignée chef d'établissement de l'ITCF Henri Maus.

3. Par un courriel du 17 octobre 2022, le service de contrôle interne de la partie adverse est interpelé en ces termes, au sujet de la requérante, par le préfet de zone :

« Bonjour,

En remplacement de L. S. sur la zone 6, je suis interpellé par la directrice de l'ITCF Henri Maus d'Eghezée, qui nous lit en copie.

Elle désespère de recevoir des informations financières de sa comptable.

Celle-ci ne lui transmet pas les informations demandées (état des comptes), et semble, selon la directrice, ne pas se contraindre aux règles financières légales.

J'ai par ailleurs, d'autres sources, des informations sur cette comptable.

Avez-vous des informations particulières que nous devrions savoir ?

Quels conseils peut-on donner à la directrice ? »

4. À la suite à cette interpellation, le service de contrôle interne effectue un contrôle donnant lieu à un rapport d'intervention du contrôleur, J. D., en date du 14 décembre 2022.

5. Le 2 janvier 2023, à la suite de ce rapport, la partie adverse décide d'écarter sur-le-champ la requérante de ses fonctions.

6. Le 4 janvier 2023, celle-ci est convoquée en vue d'une suspension de ses fonctions.

7. Elle est entendue à ce sujet en date du 14 février 2023.

8. Le 24 février 2023, elle est suspendue préventivement de ses fonctions pour une durée de trois mois.

Cette suspension est renouvelée par des décisions du 26 mai 2023, 24 août 2023 et 22 novembre 2023.

9. Par un courrier daté du 3 mai 2023, la requérante est convoquée à une audition disciplinaire le 23 mai 2023. La convocation identifie deux griefs disciplinaires, contenant chacun des sous-griefs.

Le premier grief consiste en le « non-respect de la circulaire 2202 du 19 février 2008 relative aux rôles et responsabilités du chef d'établissement et du comptable en matière de gestion comptable au sein des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française ».

Le second grief reprend des « fautes de gestion pouvant affecter les finances de l'établissement scolaire ».

10. La requérante est entendue le 7 juin 2023 en présence de son conseil.

11. Le 17 juillet 2023, C. G., directrice générale adjointe *a.i.* du service général de l'Enseignement organisé et directrice générale de la direction générale du Pilotage et des Affaires pédagogiques établit une proposition de sanction de déplacement disciplinaire.

12. Le 4 août 2023, la requérante introduit un recours auprès de la chambre de recours.

13. Le 23 novembre 2023, la chambre de recours émet à trois voix contre deux, son avis que « les faits présentés ne sont pas de nature à justifier une peine disciplinaire, quelle qu'elle soit »

Cet avis est notamment motivé comme suit :

« Considérant que des manquements ont bien été constatés dans la manière dont [la requérante] s'acquitte de ses fonctions et qu'elle n'en conteste pas la matérialité ;

Considérant que le préfet de zone a été interpellé par la direction de l'établissement très peu de temps après que la nouvelle directrice eut pris ses fonctions et qu'il est apparu qu'il existait des problèmes relationnels entre cette dernière et la requérante ;

Considérant également que la décision d'écartement sur le champ dont a fait l'objet la requérante est intervenue le 2 janvier 2023 alors que le rapport d'intervention du vérificateur lui avait été communiqué le 14 décembre 2022 ;

Considérant que dans ce délai extrêmement court il était impossible à la requérante de pouvoir tenir compte de toutes les remarques contenues dans ledit rapport et d'apporter toutes les corrections requises dans sa manière de travailler ;

Considérant que la charge de travail très importante qu'invoque [la requérante] est bien réelle, car il n'y a plus de correspondant comptable dans l'établissement depuis 2015 et trop de tâches lui sont confiées ;

Que cette situation est incontestablement à l'origine de ces quelques erreurs de gestion ;

Considérant toutefois que ces faits n'ont eu aucune conséquence préjudiciable pour l'établissement ;

Que dès lors entamer une procédure disciplinaire paraît inapproprié quand un simple rappel aux dispositions de la circulaire n° 2202 citée aurait largement suffit à remédier aux quelques manquements constatés ;

Considérant à titre subsidiaire que [la requérante] est en fonction dans l'établissement depuis 2015 et qu'elle n'a jamais fait l'objet de sanctions disciplinaires ».

14. Le 21 décembre 2023, la partie adverse décide de s'écarter de l'avis de la chambre de recours, d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire du déplacement et de la déplacer disciplinairement « au Home d'accueil de la Communauté française Liège-Cointe – Rue Julien d'Andrimont 26 à 4000 Liège ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen unique est pris de la violation de l'article 96 du décret du 12 mai 2004 'fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisés par la Communauté française', des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs, des principes généraux du droit de la motivation matérielle, des principes du raisonnable et de la proportionnalité, du principe *patere legem quam ipse fecisti*, ainsi que de l'absence, l'erreur et de l'insuffisance dans les motifs et de l'erreur manifeste d'appréciation.

La requérante résume son moyen comme suit :

« En ce que l'acte attaqué décide d'infliger à la requérante la sanction du déplacement disciplinaire au motif, d'une part, qu'elle aurait manqué au prescrit de la circulaire 2202 du 19 février 2008 relative aux rôles et responsabilités du chef d'établissement et du comptable en matière de gestion comptable au sein des établissements d'enseignement organisé et, d'autre part, qu'elle aurait commis des fautes de gestion pouvant affecter les finances de l'établissement ;

Que, ce faisant, la partie adverse décide de s'écarter de l'avis de la Chambre de recours qui a considéré que les faits reprochés à la requérante ne justifiaient l'adoption d'aucune sanction disciplinaire ;

Que, première branche, l'infliction de cette sanction repose sur des motifs inexacts, non pertinents ou admissibles ;

Que, en effet, les griefs retenus à charge de la requérante constituent de simples erreurs de gestion administratives qui n'ont eu aucune conséquence dommageable pour l'établissement ; que, de l'aveu de la partie adverse elle-même, toute erreur administrative ne constitue pas un manquement disciplinaire ;

Que, en tout état de cause, les manquements constatés ne permettent pas de justifier l'adoption d'une sanction disciplinaire compte tenu des circonstances particulières de l'espèce ;

Qu'il n'est aucunement répondu aux arguments en défense avancés par la requérante, ni à l'argumentation développée par la chambre de recours ;

Que, deuxième branche, la sanction du déplacement disciplinaire est disproportionnée au regard des faits reprochés à la requérante ;

Alors que, première branche, tout acte administratif doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles ;

Que, dans le respect de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, les motifs justifiant la sanction infligée à la requérante doivent figurer dans l'acte lui-même ;

Qu'une décision par laquelle une sanction disciplinaire est prononcée exige la démonstration de ce qu'un manquement disciplinaire a été commis par l'agent ; que, à cet égard, l'article 96 du décret du 12 mai 2004 visé au moyen précise qu'une peine disciplinaire peut être infligé[e] aux agents "qui manquent à leurs devoirs" ; que la preuve des faits retenus à l'encontre de l'agent pèse sur l'autorité disciplinaire ;

Que, deuxième branche, le principe de proportionnalité requiert l'existence d'un rapport raisonnable de proportionnalité entre les motifs de fait fondant un acte administratif et son objet ;

Que la motivation d'une sanction disciplinaire ne doit pas seulement porter sur la matérialité des faits et leur caractère répréhensible, mais aussi sur l'adéquation de la sanction ».

IV.1.2. Le mémoire en réponse

En vertu de l'article 6, § 2, alinéa 2, de l'arrêté du Régent du 23 juin 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', « si la réponse aux moyens de la requête nécessite des développements, le mémoire en réponse comprend un résumé des arguments de la partie adverse ».

Le mémoire en réponse ne satisfaisant pas à cette exigence, les arguments de la partie adverse sont brièvement résumés dans les lignes qui suivent.

Quant à la première branche, s'agissant au premier grief, la partie adverse fait valoir que c'est l'ensemble des manquements graves et répétés qui sont reprochés à la requérante qui justifient le manquement disciplinaire, sans qu'il faille attendre un dommage pour les qualifier comme tels.

Sur les deux premiers sous-griefs, elle fait valoir que le non-respect de la circulaire en cause ne constitue pas une pratique légale, ni une « erreur », mais bien une décision délibérée, constitutive d'une faute.

Sur le troisième sous-grief, elle fait valoir que le relevé repris dans l'acte attaqué des dépôts effectués confirme que la requérante ne les faisait pas régulièrement et laissait s'accumuler des sommes importantes, ce qui est bien contraire à la circulaire. Il en va de même, selon elle, du quatrième sous-grief consistant à ne pas procéder à l'encodage journalier des recettes, la surcharge de travail dont la requérante n'avait pas fait part à sa direction ne pouvant, selon elle, justifier à suffisance la gravité des manquements.

S'agissant du deuxième grief, elle estime le sous-grief du dépôt à Blankenberge suffisamment motivé par l'acte attaqué et qu'il ne constitue pas le

même grief que celui consistant à ne pas faire régulièrement des dépôts d'argent liquide. Elle estime également que l'acte attaqué motive à suffisance en quoi l'absence de contrôle par la requérante de la correspondance entre des numéros de compte mentionnés sur les factures et les numéros de compte des fournisseurs constituent une faute disciplinaire.

S'agissant de l'avis de la chambre de recours, elle argue que sa méprise sur la portée de cet avis en ce qui concerne le second grief n'a pas porté à conséquence, vu le caractère sommaire de cet avis. Elle ajoute que la survenance ou non d'un dommage ne devait pas être pris en compte. Selon elle, elle n'a pas confirmé la réalité des observations de la requérante au sujet de sa charge de travail, de sorte que sa décision ne peut être tenue pour surprenante, ni incohérente.

Quant à la deuxième branche, elle conteste que la sanction soit justifiée par la rupture de confiance et l'acte attaqué démontre, selon elle, la prise en compte de certaines circonstances atténuantes et le souci de faire évoluer la requérante dans un environnement qui devrait lui permettre de ne plus commettre les mêmes manquements.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Elle fait valoir que l'obligation de motivation renforcée lorsque l'autorité s'écarte de l'avis de la chambre de recours doit être calibrée en fonction de cet avis et qu'en l'espèce, il est « pour le moins laconique ».

Elle soutient qu'il ressort de l'avis de la chambre de recours que celle-ci constate que des faits non contestés sont constitutifs de manquements disciplinaires, que la charge de travail très importante peut expliquer les erreurs de gestion, mais considère qu'un simple rappel des dispositions de la circulaire aurait suffi à remédier aux manquements constatés parce que les faits n'ont eu aucune conséquence préjudiciable et que, subsidiairement, la requérante n'a jamais fait l'objet de sanctions disciplinaires depuis son entrée en fonction en 2015. Selon elle, l'acte attaqué ne se contredit pas en reconnaissant une charge de travail très importante (et non trop importante) et en choisissant un déplacement disciplinaire impliquant une charge de travail moins importante.

Elle fait valoir que l'avis a bien été pris en compte et que l'acte attaqué y a répondu même si c'est à tort qu'il indique que la chambre de recours ne s'est prononcée que sur le premier grief.

Elle allègue, s'agissant de la deuxième branche, que l'acte attaqué rencontre bien les circonstances invoquées par la requérante.

Elle estime que l'ancienneté de la requérante ne constitue pas une circonstance atténuante et qu'il ne peut lui être fait grief de ne pas l'avoir considérée comme telle.

Elle rappelle le caractère essentiel des règles méconnues par la requérante.

En se référant à la motivation de l'acte attaqué, elle estime que la sanction choisie « n'est pas sévère mais plutôt vertueuse ».

IV.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1er, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « un exposé […] des moyens ». L'alinéa 2 du même paragraphe énonce que « le moyen consiste en l'indication de la règle de droit dont la violation est invoquée et de la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte ».

En l'espèce, le moyen unique est, entre autres, pris de la violation du principe *patere legem quam ipse fecisti*. La requérante n'explique toutefois pas en quoi ce principe aurait été violé par la partie adverse en adoptant l'acte attaqué. En tant qu'il est pris de la violation de ce principe, le moyen n'est pas recevable.

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les

motifs de ses motifs, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées. Une motivation spéciale s'impose néanmoins à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de l'avis de l'instance de recours.

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

En vertu de l'article 96 du décret du 12 mai 2004 'fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisés par la Communauté française', les peines disciplinaires peuvent être infligées aux membres du personnel administratif « qui manquent à leurs devoirs ».

Pour déterminer si des faits constituent un manquement disciplinaire, dans la mesure où le devoir qu'il est reproché à l'agent d'avoir méconnu est exprimé en termes larges, l'autorité disciplinaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation, de telle sorte que le Conseil d'État ne peut sanctionner que l'erreur manifeste d'appréciation, à savoir celle qu'une autorité normalement prudente et diligente n'aurait pas commise.

En matière disciplinaire, l'autorité ne peut fonder sa décision que sur des faits avérés et certains, de sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance leur matérialité et leur imputabilité à l'agent poursuivi, ce qui suppose qu'elle ne peut se contenter de s'appuyer sur de simples supputations et qu'elle doit démontrer concrètement que les faits reprochés ont bien été accomplis par celui-ci. Il revient en

conséquence au Conseil d'État d'examiner s'ils sont exacts, pertinents et légalement admissibles.

En l'espèce les faits et leur imputabilité à la requérante ne sont pas contestés par celle-ci. Ils constituent, d'une part, des faits de non-respect de la circulaire du 19 février 2008 relative aux rôles et responsabilités du chef d'établissement et du comptable en matière de gestion comptable au sein des établissements d'enseignement organisés par la Communauté française. La requérante ne conteste pas que les faits, répertoriés en quatre sous-griefs constituent des manquements à cette circulaire, mais estime que ceux-ci ne permettent pas de justifier l'adoption d'une sanction disciplinaire. N'invoquant toutefois pas de circonstances de force majeure justifiant ces manquements, c'est sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation que la partie adverse a pu considérer que la requérante avait manqué à son devoir d'accomplir ses tâches avec zèle et exactitude conformément à l'article 5 du décret du 12 mai 2004, en ne respectant pas la répartition des rôles et responsabilités respectives de l'ordonnateur et du comptable dans la gestion d'un établissement public (premier et deuxième sous-griefs), en conservant des sommes importantes en liquide au sein de l'établissement (troisième sous-grief) et n'encodant pas régulièrement les recettes issues de la vente des tickets-repas (quatrième sous-grief).

En revanche, s'agissant du deuxième grief, intitulé, « fautes de gestion pouvant affecter les finances de l'établissement scolaire », l'acte attaqué n'identifie aucune règle que la requérante aurait méconnue et ne retient en définitive, à ce titre, que deux sous-griefs, à savoir un dépôt de fonds à Blankenberge et le fait de « [ne pas avoir] dûment assuré, pour douze fournisseurs traitant avec l'établissement scolaire, la concordance entre les numéros de compte bancaires repris sur les factures et ceux effectivement utilisés par ces fournisseurs pour honorer le paiement des factures ». Il conclut néanmoins, « vu le nombre de dysfonctionnements constatés », à une « faute professionnelle », un « manquement aux devoirs de comptable » et une « négligence fautive ». Toutefois, d'une part, on n'aperçoit pas, et l'acte attaqué, n'identifie pas, en quoi le fait d'avoir fait un dépôt d'argent liquide dans une agence de Blankenberge constituerait une faute professionnelle dès lors qu'en tout état de cause tout transport d'argent liquide, de même que toute conservation d'argent liquide, présente un risque quelle que soit la distance et qu'il n'est nullement démontré ni même prétendu que la requérante aurait commis quelque négligence que ce soit lors de ce transport. S'agissant du deuxième sous-grief retenu, à savoir le paiement effectué sur le numéro de compte de fournisseurs autres que ceux indiqués sur les factures établies par ces mêmes fournisseurs, il ressort du dossier administratif, et l'acte attaqué ne le conteste pas, que lors du contrôle, il a été constaté que cela n'avait donné lieu à aucun paiement erroné, (tous

les numéros utilisés pour les paiements constituaient bien des numéros de compte utilisés par les fournisseurs) de telle sorte qu'il ne peut raisonnablement en être déduit une « faute de gestion pouvant affecter les finances de l'établissement scolaire ». En tout état de cause, au vu de l'abandon des autres sous-griefs, la conclusion de ce grief selon laquelle « vu le nombre de dysfonctionnements constatés dans le chef de [la requérante] dans le cadre de la présente procédure, le pouvoir organisateur considère que la faute professionnelle litigieuse constitue un manquement aux devoirs de comptable de [la requérante] et partant, une faute disciplinaire, compte tenu de la négligence fautive dont a fait preuve [la requérante] », constitue dans le chef de l'acte attaqué une motivation inadéquate et, dans le chef de la partie adverse, une erreur manifeste d'appréciation, à savoir celle qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre.

S'agissant du choix de la peine disciplinaire, à savoir le déplacement disciplinaire, l'acte attaqué le motive comme suit :

« Considérant que la peine du "Déplacement disciplinaire", prévue par l'article 96, 4° du Décret du 12 mai 2004 précité, est la plus proportionnée, la plus juste et la plus adaptée au regard des fautes commises par l'intéressée, en raison des éléments suivants :

Considérant que [la requérante] est comptable au sein du même établissement scolaire depuis 2015, que cette dernière a rappelé lors de l'audition les éléments de contexte qui sont les suivants :

- elle exerce cette fonction seule depuis plusieurs années, et assure, outre la gestion comptable, celle du personnel, des cuisines et des transports scolaires ;
- elle se trouve actuellement dans une situation de surcharge de travail dû à cette situation ;
- le turn-over au sein de l'établissement scolaire, avec cinq chefs d'établissement différents en sept ans, avec des façons de travailler divergentes ;
- l'absence de bons contacts avec la chef d'établissement. Elle indique à cet égard que [A. V.] n'a pas fait en sorte qu'un bon contact soit noué et n'avoir pas reçu de cette dernière des instructions claires sur la façon de procéder ;
- la collaboration n'a pas été rendue facile par le choix fait par une ancienne direction de déplacer le bureau de [la requérante] à l'autre bout de l'établissement scolaire.

Considérant qu'il ressort des éléments du dossier qu'il existe un manque de communication entre [la requérante] et [A. V.] qui nuit au bon fonctionnement de l'établissement scolaire ;

Considérant que ce manque de communication est à tout le moins partiellement imputable à [la requérante] ;

Considérant que, pour le surplus, le nombre, l'ampleur et l'accumulation de manquements observés dans les tâches et responsabilités dévolues à [la requérante] n'ont pu qu'engendrer une légitime perte de confiance de la part de

[A. V.] à l'égard de [la requérante], renforçant les difficultés de communication entre les intéressées ;

Considérant à cet égard que le lien de confiance devant impérativement exister entre ces dernières semble rompu ;

Considérant qu'en raison des faits reprochés, il ne saurait être envisagé de permettre à [la requérante] de poursuivre sa carrière dans le même établissement, compte tenu de la rupture du lien de confiance susmentionné ;

Considérant que bien que les manquements constatés dans le chef de [la requérante] ne sauraient être excusés par le problème de communication susmentionné et la rupture de confiance avec sa Direction constatée, le Pouvoir organisateur considère qu'il y a toutefois lieu de permettre à [la requérante] de pouvoir évoluer dans un environnement qui lui donnera l'occasion d'entretenir une communication efficace avec sa Direction, et dans un établissement de taille plus réduite, afin de rencontrer les observations de [la requérante] au sujet de sa charge de travail ; que ces éléments lui permettraient notamment de ne plus reproduire les manquements faisant l'objet de la présente procédure ;

Considérant en outre que le déplacement disciplinaire se révèle être une sanction opportune au regard des éléments du dossier et compte tenu des manquements reprochés, celle-ci sanctionnant d'une part les fautes professionnelles commises par [la requérante] et permettant d'autre part à celle-ci de pouvoir évoluer dans un nouvel environnement où l'intéressée aura l'occasion d'exercer ses fonctions en tirant les enseignements des manquements constatés dans son chef à l'occasion de la présente procédure, et ce afin d'assurer la diligence nécessaire pour exercer ses fonctions avec le zèle et la rigueur attendue d'une membre du personnel de Wallonie-Bruxelles Enseignement ».

Une telle motivation est inadéquate pour justifier de la proportionnalité de la sanction et ce pour plusieurs raisons.

Il apparaît tout d'abord que le choix de cette sanction est motivé non pas, ou en tout cas pas exclusivement, par la gravité des griefs reprochés à la requérante, mais bien par une prétendue « rupture de confiance » entre la requérante et A. V., la directrice de l'établissement, elle-même ayant pour origine un « manque de communication à tout le moins partiellement imputable à la requérante ». Or ce manque de communication qui serait « à tout le moins partiellement imputable à la requérante » ne constitue pas un grief reproché à la requérante pour lequel elle aurait été appelée à se défendre et cette imputabilité partielle prétendue n'est nullement motivée par l'acte attaqué.

En outre, et même si cet élément de motivation est présenté comme surabondant (« pour le surplus »), l'acte attaqué fonde « une légitime perte de confiance de la part de [A. V.] à l'égard de [la requérante], renforçant les difficultés de communication entre les intéressées » par « le nombre, l'ampleur, et l'accumulation de manquements observés dans les tâches et responsabilités dévolues à [la requérante] », alors que comme il a été constaté plus haut, plusieurs sous-griefs ont été abandonnés en cours de procédure, et un des deux griefs apparaît mal fondé,

de telle sorte qu'il est manifestement exagéré de mentionner comme cause d'une « légitime perte de confiance » « le nombre, l'ampleur, et l'accumulation de manquements observés dans les tâches et responsabilités dévolues à [la requérante] ».

Enfin, le déplacement disciplinaire est également fondé par la considération que la requérante aurait une « surcharge de travail » et qu'il faut lui permettre dès lors d'exercer ses fonctions « dans un établissement de taille plus réduite », alors qu'en réponse à l'avis de la chambre de recours qui a estimé, notamment, que « la charge de travail très importante qu'invoque la requérante est bien réelle, car il n'y a plus de correspondant comptable dans l'établissement depuis 2015 et trop de tâches lui sont confiées » et « que cette situation est incontestablement à l'origine de ces quelques erreurs de gestion », l'acte attaqué soutient que « cette assertion ne constitue qu'une simple affirmation qui n'est étayée par aucun élément du dossier, la Chambre de recours ne démontrant ni, *in concreto*, la réalité de la situation alléguée ni les tâches confiées et les raisons pour lesquelles leur nombre serait trop important, ni pourquoi ces éléments seraient "incontestablement" à l'origine des "erreurs de gestion" ». S'il relève du pouvoir d'appréciation de la partie adverse de considérer que des éléments de contexte constituent ou non des causes d'excuse de manquements constatés ou des circonstances atténuantes, elle ne peut sans se contredire estimer que ces éléments ne sont pas à prendre en considération à défaut d'être étayés pour ensuite les invoquer à l'appui du choix de la sanction.

À défaut de reposer sur une justification adéquate, la peine du déplacement disciplinaire, qui constitue le quatrième degré de l'échelle des sanctions pouvant être infligées à la requérante, qui en compte neuf, est disproportionnée au regard des manquements constatés.

Le moyen unique est fondé.

V. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La décision du Conseil WBE du 21 décembre 2023 infligeant à J. H. la peine du déplacement disciplinaire est annulée.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 29 avril 2025, par la VIIIe chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Anne-Stéphanie Renson,	conseiller d'État,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Valérie Vanderpère	Luc Detroux