

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ
A R R Ê T

n° 265.308 du 24 décembre 2025

A. 246.236/VIII-13.170

En cause : **B. F.**,
 ayant élu domicile chez
 M^{es} Elisabeth KIEHL et
 Aurore DEWULF, avocats,
 boulevard de la Sauvenière 68/2
 4000 Liège,

contre :

Wallonie-Bruxelles Enseignement (en abrégé : WBE),
ayant élu domicile chez
M^{es} Judith MERODIO et
Laurane FERON, avocats,
place des Nations Unies 7
4020 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 27 octobre 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision de la partie adverse du 28 août 2025 qui lui inflige la sanction de démission disciplinaire » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 5 novembre 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 23 décembre 2025.

La note d'observations, le dossier administratif ont été déposés dans le respect du calendrier de la procédure.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 17, § 4, alinéa 2, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973.

Le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Aurore Dewulf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Emma Dupont, *loco* M^{es} Laurane Feron et Judith Merodio, 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. La requérante est membre du personnel enseignant de la partie adverse, nommée à titre définitif comme professeure d'histoire au sein de l'athénée royal Ardenne – Hautes Fagnes.

2. Le 23 novembre 2023, à la suite de la plainte d'une maman d'élèves, une mission d'investigation est confiée à l'inspectrice générale coordinatrice, à la demande de la direction générale de l'enseignement obligatoire de la partie adverse. Cette mission est menée les 8, 10, 11 et 12 janvier 2024 au sein dudit établissement.

3. Le 20 février 2024, un « rapport d'une mission d'investigation » reprenant les résultats de cette mission est finalisé et transmis à la partie adverse.

4. Le 14 juin 2024, la directrice de l'établissement reçoit des courriels de parents d'élèves concernant la requérante, par lesquels ils font part de leur inquiétude quant à l'absence de dossier de révision et d'informations relatives à la matière de l'examen du cours d'histoire.

5. Par un courriel du 17 juin 2024, la directrice convoque la requérante pour « parler des révisions [qu'elle a] menées avec les classes de 1^{ère} et 2^e années communes ». Elle est entendue le même jour à 10h30 et un procès-verbal d'entretien est dressé. À cette occasion, la requérante reconnaît ne pas avoir distribué le dossier de révision ni la feuille récapitulative des matières à réviser et des compétences à maîtriser, et la directrice constate que les examens prévus par la requérante ne correspondent pas aux prescrits du programme.

Dès lors, la directrice et le directeur-adjoint de l'établissement décident d'annuler en urgence les examens du cours d'histoire prévus les 18, 19, 21 et 25 juin 2024, et d'en avertir les parents des élèves concernés par courrier.

6. Le 18 juin 2024, une maman d'élève adresse une plainte à la directrice concernant la requérante.

7. Le 20 juin 2024, la partie adverse l'écarte sur-le-champ de ses fonctions et, le 3 juillet suivant, elle initie une enquête disciplinaire et auditionne 33 élèves et 8 membres du personnel de l'athénée.

8. Le 11 juillet 2024, le directeur général de la direction générale des Personnels de l'éducation de la partie adverse décide de suspendre préventivement la requérante de ses fonctions pour une période de trois mois. Un recours en annulation est introduit à l'encontre de cette décision (A. 242.893/VIII-12.674), qui est reconduite par les décisions suivantes :

- décision du 8 octobre 2024, à l'encontre de laquelle un recours en annulation a été introduit sous le numéro A. 243.670/VIII-12.783 ;
- décision du 6 janvier 2025, à l'encontre de laquelle un recours en annulation a été introduit sous le numéro A. 244.293/VIII-12.882 ;
- décision du 1^{er} avril 2025, à l'encontre de laquelle un recours en annulation a été introduit sous le numéro A. 244.963/VIII-12.977 ;
- décision du 1^{er} juillet 2025, à l'encontre de laquelle un recours en annulation a été introduit sous le numéro A. 245.530/VIII-13.060.

9. Le 29 octobre 2024, la requérante est convoquée à une audition disciplinaire pour les griefs suivants :

« 1. À la fin de l'année scolaire 2023-2024, avoir adopté un comportement inapproprié en n'expliquant la matière d'examen que durant les périodes de révisions et en omettant de couvrir certains chapitres essentiels du programme, créant ainsi une confusion et un manque de clarté quant aux attentes de l'examen, et entraînant l'annulation des examens d'histoire de tous les élèves de l'établissement scolaire dont le cours est dispensé par vous, causant ainsi une perturbation notable des activités scolaires et un stress significatif aux élèves et à leurs parents.

2. À tout le moins au cours de l'année scolaire 2023-2024, avoir adopté un comportement inapproprié, lors des cours d'histoire que vous dispensez :

- a) en ne fournissant qu'un nombre très limité de support de cours, laissant ainsi les élèves sans documentation adéquate pour suivre et réviser les leçons,
- b) en imposant aux élèves, lors des cours en salle informatique, de travailler de manière autonome sur des recherches concernant un thème de votre choix, sans offrir d'explications claires ou d'accompagnement pédagogique,
- c) en vous limitant à dicter des textes à retranscrire aux élèves, sans fournir de véritables explications, et sans offrir d'accompagnement pédagogique,

- d) en ne répondant que rarement aux questions des élèves et en adoptant une attitude réfractaire à certaines demandes de clarification, créant ainsi une ambiance de classe non propice à l'apprentissage,
- e) en omettant d'organiser des évaluations, et dans les rares cas où celles-ci avaient lieu, en ne restituant jamais aux élèves leurs copies corrigées, les privant ainsi de la possibilité de connaître leurs résultats et de comprendre leurs erreurs,
- f) en attribuant de manière aléatoire des points dans le bulletin des élèves,
- g) en ne permettant pas aux élèves de terminer les thèmes abordés en classe et en ne leur fournissant directement les réponses à noter, compromettant ainsi leur apprentissage actif,
- h) en utilisant votre téléphone portable de manière intempestive pendant les cours que vous dispensez, au détriment de l'attention nécessaire dans le chef d'un enseignant et de l'encadrement des élèves,
- i) en abordant régulièrement des sujets de vie privée en classe, détournant ainsi l'attention des élèves du contenu pédagogique à enseigner,
- j) en ne respectant pas les contraintes administratives et pédagogiques relatives à la circulaire 2540 reprises dans la note de service de rentrée ;

Si un ou plusieurs griefs repris ci-dessus devaient être considérés comme établis, il pourrait vous être reproché d'avoir méconnu, notamment, les articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 22 mars 1969, selon lesquels :

- “ Article 5. - Les membres du personnel doivent en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'État et de l'enseignement de l'État.
Ils sont tenus à un devoir de loyauté, impliquant le respect des principes visés à l'article 7, aliéna 4.
- Article 6. - Ils accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois et règlements.
Ils exécutent ponctuellement les ordres de service et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.
- Article 7. - Ils sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et les parents des élèves. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement. Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.
Tant dans l'exercice de leurs fonctions qu'en dehors de celles-ci ils s'abstiennent de tout comportement ou propos qui entre en contradiction manifeste avec l'un des principes essentiels du régime démocratique, ainsi que de tout comportement ou propos qui pourrait porter gravement atteinte à la confiance du public dans l'enseignement dispensé en Communauté française (...)” ».

10. Les 4 et 18 novembre et 2 décembre 2024, son conseil sollicite le report de cette audition.

11. Le 18 décembre 2024, l'audition disciplinaire de la requérante a lieu. Elle est représentée par son conseil et un procès-verbal est dressé.

12. Le 23 décembre 2024, le conseil de la requérante retourne le procès-verbal signé.

13. Le 21 mars 2025, la partie adverse adopte une proposition de démission disciplinaire à l'encontre de la requérante, notifiée le même jour.

14. Le 11 avril 2025, celle-ci saisit la chambre de recours.

15. Le 14 mai 2025, elle est convoquée à une audience fixée le 22 mai 2025 devant la chambre de recours.

16. La veille de l'audience, son conseil sollicite le report de celle-ci.

17. Après une nouvelle convocation du 27 mai 2025, elle est entendue par la chambre de recours le 17 juin suivant. Un procès-verbal est établi le même jour.

18. Le 17 juin 2025, la chambre de recours rend son avis qui confirme la démission disciplinaire proposée le 21 mars 2025. Cet avis et le procès-verbal d'audience sont notifiés à la requérante le 14 juillet suivant.

19. Le 28 août 2025, la partie adverse inflige à la requérante la sanction de la démission disciplinaire.

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié le même jour par pli recommandé, et par courriel le 29 août suivant.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux dont l'examen se prête à un traitement accéléré et qui est susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'article 155 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements', du principe général de droit de proportionnalité, du principe général

de droit du raisonnable, du principe général de droit du délai raisonnable, et du défaut de motifs adéquats, pertinents, suffisants et légalement admissibles.

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, et 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requérante résume le moyen dans les termes suivants, qu'il convient de reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

« L'acte attaqué inflige une des sanctions les plus sévères à la requérante, soit la démission disciplinaire.

Dans la première branche du moyen, la requérante critique le défaut de motivation adéquate et de proportionnalité de la sanction, celle-ci intervenant après 37 ans de carrière sans autre antécédent disciplinaire et à 5 ans de l'admission à la pension de la requérante.

Dans la deuxième branche du moyen, la requérante critique la motivation et la proportionnalité de l'acte attaqué à l'aune du délai raisonnable.

En effet :

- soit la sanction est adoptée en raison de faits survenus en 2023-2024 et elle est alors disproportionnée au regard des griefs invoqués ;
- soit son adoption se justifie également en raison de fait survenus antérieurement (remontant à 2021) et le délai raisonnable pour adopter une sanction aussi grave est alors dépassé ».

V.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.

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.

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

En ce qui concerne la première branche, l’acte attaqué permet à la requérante d’identifier les faits considérés comme établis puisque les deux griefs disciplinaires précités sont repris à ses pages 3/64 et 4/64, détaillés respectivement aux pages 4/64 à 14/64 et 29/64 à 38/64 (témoignages), 14/64 à 21/64 (arguments de défense) et 38/64 à 40/64 (appréciation), et encore rappelés aux pages 60/64 et 61/64. Il lui permet également de connaître la qualification qui y est donnée dès lors qu’il précise :

« [...] le pouvoir organisateur estime qu’il est raisonnable de considérer que tout enseignant placé dans les mêmes circonstances que [la requérante] ne pourrait pas adopter les comportements litigieux dans le premier et le second grief, sans commettre de fautes professionnelles graves et, en outre, ne pourrait pas ignorer que de tels comportements et pratiques sont effectivement totalement inadaptés et violent les normes professionnelles et administratives établies (arrêté royal du 22 mars 1969, RGE, notes de service, Code de l’enseignement, règlement de travail...) ;

Considérant que [la requérante] est enseignante d’histoire nommée à l’athénée royal des Hautes Fagnes depuis 2002 ; qu’elle peut donc raisonnablement être considérée comme enseignante “expérimentée”, au vu de son ancienneté ;

Qu’en l’espèce, les fautes professionnelles reprochées à [la requérante] sont inhérentes à sa qualité d’enseignante :

- elle ne couvre pas les matières d'études de WBE ;
- elle n'évalue pas les élèves de manière périodique ;
- elle ne donne pas activement cours aux élèves ;
- elle ne respecte pas les contraintes administratives relatives à la circulaire 2540, reprises dans la note de service de référence, en ce qu'elle néglige totalement le traitement des documents administratifs ;
- elle utilise son GSM en classe ;
- elle ne prévoit pas de support pédagogique ;
- elle n'organise pas de périodes de révisions en respect des instructions établies dans la note de service de référence, de sorte que la majorité des élèves auditionnés expriment une incompréhension quant à la matière à étudier et à connaître ;

Que l'ensemble de ces éléments permet au pouvoir organisateur de constater de nombreuses et graves lacunes dans la pratique pédagogique et les aptitudes professionnelles de [la requérante] ;

Que ces lacunes démontrent à suffisance une grave déconnexion avec les attentes de son employeur, voire une absence d'intérêt et de considération pour ses élèves et pour Wallonie-Bruxelles Enseignement ;

Considérant que le pouvoir organisateur ne peut faire fi des graves conséquences qu'engendrent les dysfonctionnements pédagogiques constatés dans le chef de [la requérante] ; que ces manquements engendrent, évidemment, des lacunes dans le cursus des élèves qui n'ont pas acquis les socles de compétences, ni aucune compétence à visée terminale ;

Que ces manquements engendrent également des conséquences au niveau des collègues de [la requérante] ; qu'en effet, les professeurs des niveaux supérieurs doivent tenter de combler le fossé en matière de savoirs et de compétences afin que les élèves puissent rattraper la matière et acquérir les compétences nécessaires et utiles à tout élève de son niveau ;

Que ces graves conséquences doivent être prises en compte par le pouvoir organisateur, et ces éléments jouent incontestablement un rôle dans la sanction à infliger ;

Considérant que le pouvoir organisateur se doit de garantir les intérêts de l'Enseignement et un environnement éducatif sûr et propice à l'apprentissage des élèves ; qu'en l'espèce, les faits reprochés sont en totale contradiction avec ce qu'il est en droit d'attendre d'un membre du personnel et particulièrement d'une enseignante à savoir notamment qu'elle se conforme aux prescrits du Code de l'enseignement, au règlement de travail du réseau WBE, aux notes de service de son établissement, aux instructions de sa directrice, et aux devoirs auxquels elle est tenue par l'arrêté du 22 mars 1969 précité, *quod non* ;

Considérant que les manquements reprochés, la répétition dans le temps des dysfonctionnements pédagogiques dans le chef de [la requérante], malgré de nombreuses mesures et démarches constructives adoptées par ses directions successives en vue de tenter de pallier [...] ses difficultés, démontrent [...] une absence totale de remise en question, de volonté d'améliorer la qualité de son travail, d'intérêt pour sa fonction, de prise de conscience des conséquences de ses manquements sur la scolarité des élèves, l'ensemble de ces considérations permettant au pouvoir organisateur de considérer que les reproches formulés à l'intéressée sont graves et rompent la confiance qui lui est investie ;

[...] » (pages 61/64 à 62/64).

L'acte attaqué lui permet également de connaître les raisons qui ont conduit l'autorité à opter pour la démission d'office parmi les différentes sanctions disciplinaires. Il constate en effet tout d'abord (pages 62/64 à 64/64) :

« [...] »

Considérant que [la requérante] ne semble pas consciente des devoirs liés à sa fonction d'enseignante et aux responsabilités qui lui incombent ;

Qu'elle ne semble, en outre, pas se rendre compte de la gravité des faits reprochés, ni du caractère incompatible de son comportement avec la fonction qu'elle exerce ;

Que ces circonstances jouent incontestablement un rôle dans le choix de la sanction à adopter ;

Considérant qu'il y a lieu de prendre en considération l'absence d'antécédents disciplinaires *stricto sensu* dans le chef de [la requérante] ;

Que, toutefois, le pouvoir organisateur ne peut que relever que [la requérante] a fait l'objet d'une décision de fin de désignation le 25 mars 2019 pour sa fonction de professeure des études à l'athénée royal de Vielsalm-Manhay, en raison de manquements professionnels ;

Qu'en outre, l'intéressée a fait l'objet de nombreuses évaluations et rapports négatifs sur sa manière d'exercer ses fonctions ; que ces reproches lui ont été adressés, comme indiqué, sur plusieurs années et à plusieurs reprises ; que [la requérante] a, toutefois, persisté dans les attitudes litigieuses en omettant d'adapter son travail et ses attitudes aux remarques et conseils transmis par sa hiérarchie et par les autres intervenants tout au long de son parcours professionnel ;

Considérant que pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, l'attitude de [la requérante] ne correspond pas au comportement qui est attendu d'un membre du personnel de Wallonie-Bruxelles Enseignement et qu'au contraire, son comportement et les nombreux et graves dysfonctionnements pédagogiques constatés ont incontestablement franchi les limites de l'acceptable pour le pouvoir organisateur ;

Qu'il ressort du dossier que les comportements reprochés sont inappropriés et inadmissibles, de nature à nuire aux intérêts de Wallonie-Bruxelles Enseignement, notamment dans l'atteinte à la réputation et l'image du pouvoir organisateur et de l'établissement scolaire, mais également dans l'atteinte portée aux élèves de l'établissement scolaire et à la poursuite de leur cursus scolaire ;

Considérant, enfin, l'avis motivé de la chambre de recours, par lequel ses membres se sont prononcés à trois voix contre une pour la démission disciplinaire de [la requérante] ;

Considérant qu'au vu de ce qui précède, Wallonie-Bruxelles Enseignement considère que les griefs formulés à l'égard de [la requérante] sont établis et sont constitutifs de fautes professionnelles extrêmement graves qui rompent la confiance qui lui avait été accordée ;

Qu'en effet, les manquements reprochés, les lacunes pédagogiques de l'intéressée, son désintérêt manifeste pour les élèves et pour le cours qu'elle dispense, ainsi que l'absence totale de prise en considération des multiples conseils, rapports et fiches individuelles formulés à son égard au cours des dernières années, constituent un ensemble d'éléments qui empêchent toute poursuite de la relation professionnelle avec l'intéressée, ces attitudes étant en totale contradiction avec les valeurs

véhiculées par le pouvoir organisateur et avec les attentes pédagogiques les plus élémentaires qui peuvent être attendues d'un enseignant ; »

Bien que, comme rappelé ci-avant, la loi du 29 juillet 1991 n'impose pas à la partie adverse de motiver son choix par rapport à l'ensemble des sanctions légalement énumérées, l'acte attaqué précise encore :

« Considérant que les deux premières sanctions, à savoir le “rappel à l'ordre” et la “réprimande”, doivent être considérées comme des peines trop clémentes et trop symboliques eu égard au caractère sérieux des faits, en ce qu'elles sont assimilables à des blâmes qui ne sont pas de nature à répondre adéquatement aux fautes commises ;

Considérant que la sanction disciplinaire de la “retenue sur traitement” se révèle également inopportune et ne présente pas le caractère sérieux ni la perceptibilité souhaitable en l'espèce, vu les faits reprochés ;

Considérant que la sanction disciplinaire du “déplacement disciplinaire” n'apparaît également pas adaptée dès lors que cette sanction a pour seule conséquence d'imposer à l'intéressée de prêter dans un autre établissement sans affecter l'exercice même de sa mission ;

Considérant que les sanctions disciplinaires de la “suspension disciplinaire”, de la “rétrogradation” et de la “mise en non-activité disciplinaire”, n'apparaissent pas comme des peines pouvant répondre adéquatement à la rupture totale du lien de confiance et l'impossibilité de la poursuite de la relation professionnelle entre le membre du personnel et Wallonie-Bruxelles Enseignement qui découle de la gravité des griefs établis ;

Considérant par conséquent qu'au vu de la gravité des manquements établis dans le chef de [la requérante], Wallonie-Bruxelles Enseignement considère que la confiance investie auprès de l'intéressée dans l'exercice de ses fonctions est rompue et empêche toute poursuite de la relation professionnelle ;

Considérant qu'au vu de ce qui précède, le pouvoir organisateur considère que la peine disciplinaire de la “démission disciplinaire” telle que prévue par l'article 122, 8°, 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 grave commise et à la rupture totale du lien de confiance qui en découle ;

[...] ».

Au regard de l'ensemble de ces motifs, la requérante ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que la partie adverse n'a pas pris en compte l'absence d'antécédents disciplinaires dans son chef. Elle ne peut davantage prétendre qu'elle n'aurait pas eu l'occasion de prendre conscience des lacunes professionnelles qui lui sont reprochées dès lors que le dossier administratif démontre qu'elle avait, dès le milieu de l'année académique 2023-2024 et même avant celle-ci, déjà été informée de certains problèmes quant à sa manière d'enseigner. Ainsi, le bulletin d'évaluation du 8 janvier 2024 fait état de plusieurs points faibles et à améliorer et le rapport d'inspection du 20 février 2024 contient également, en annexe, des bulletins de signalement et fiches individuelles défavorables, notamment pour les années 2019 et 2021. Par ailleurs, comme l'expose encore l'acte attaqué, la requérante, « vu son

ancienneté, [...] est une enseignante “expérimentée” » de sorte qu’il est « étonnant qu’elle ait besoin d’une visite de classe pour organiser son cours et les périodes de révisions avec professionnalisme, sérieux et diligence, dans le respect des instructions claires établies par la note de service inchangée depuis plusieurs années dont elle est bien au courant ». Eu égard à son ancienneté, elle ne peut dès lors raisonnablement pas prétendre qu’elle ne se rendait pas elle-même compte de l’inadéquation de ses méthodes pédagogiques non seulement quant aux conséquences pour ses collègues des années suivantes mais aussi par rapport aux programmes d’enseignement. En outre, même si certains examens n’ont pas été annulés, le dossier administratif démontre que d’autres l’ont effectivement été et que la décision de les annuler a été adoptée par la direction en raison précisément des manquements de la requérante dans l’enseignement de ses cours d’histoire visés par les deux griefs disciplinaires précités (matières d’études non couvertes/ absence d’évaluation périodique/ absence de réelles révisions, *etc.*).

Elle ne peut pas plus prétendre que la partie adverse n’aurait pas tenu compte de ses contestations dans la mesure où l’acte attaqué expose ses moyens de défense en pages 14/64 à 21/64 et 38/64 à 40/64, et la réponse subséquente de la partie adverse en pages 21/64 à 29/64 et 40/64 à 46/64, sans que le moyen critique l’analyse qui en est faite. Par ailleurs, d’une part, si la requérante a certes indiqué qu’elle avait connu une année difficile, il convient de constater que cette explication ne permet pas de justifier la persistance des faits constatés par l’acte attaqué et qui ressortent du dossier administratif au regard de l’intérêt de l’enseignement qui fonde principalement la démission attaquée. D’autre part, l’absence de tout antécédent disciplinaire n’exclut pas, en soi, que le comportement dénoncé à un moment donné, fût-ce à cinq ans de la retraite, puisse engendrer la perte de confiance qui est à la base de la démission disciplinaire infligée au regard des deux griefs précités soit, pour rappel, d’une part, « avoir adopté un comportement inapproprié en n’expliquant la matière d’examen que durant les périodes de révisions et en omettant de couvrir certains chapitres essentiels du programme, créant ainsi une confusion et un manque de clarté quant aux attentes de l’examen, et entraînant l’annulation des examens d’histoire de tous les élèves de l’établissement scolaire dont le cours est dispensé par vous, causant ainsi une perturbation notable des activités scolaires et un stress significatif aux élèves et à leurs parents », et d’autre part :

- « 2. À tout le moins au cours de l’année scolaire 2023-2024, avoir adopté un comportement inapproprié, lors des cours d’histoire que vous dispensez :
- a) en ne fournissant qu’un nombre très limité de support de cours, laissant ainsi les élèves sans documentation adéquate pour suivre et réviser les leçons,
 - b) en imposant aux élèves, lors des cours en salle informatique, de travailler de manière autonome sur des recherches concernant un thème de votre choix, sans offrir d’explications claires ou d’accompagnement pédagogique,
 - c) en vous limitant à dicter des textes à retranscrire aux élèves, sans fournir de véritables explications, et sans offrir d’accompagnement pédagogique,

- d) en ne répondant que rarement aux questions des élèves et en adoptant une attitude réfractaire à certaines demandes de clarification, créant ainsi une ambiance de classe non propice à l'apprentissage,
- e) en omettant d'organiser des évaluations, et dans les rares cas où celles-ci avaient lieu, en ne restituant jamais aux élèves leurs copies corrigées, les privant ainsi de la possibilité de connaître leurs résultats et de comprendre leurs erreurs,
- f) en attribuant de manière aléatoire des points dans le bulletin des élèves,
- g) en ne permettant pas aux élèves de terminer les thèmes abordés en classe et en ne leur fournissant directement les réponses à noter, compromettant ainsi leur apprentissage actif,
- h) en utilisant votre téléphone portable de manière intempestive pendant les cours que vous dispensez, au détriment de l'attention nécessaire dans le chef d'un enseignant et de l'encadrement des élèves,
- i) en abordant régulièrement des sujets de vie privée en classe, détournant ainsi l'attention des élèves du contenu pédagogique à enseigner,
- j) en ne respectant pas les contraintes administratives et pédagogiques relatives à la circulaire 2540 reprises dans la note de service de rentrée ».

Eu égard aux motifs ainsi rappelés, qui trouvent un fondement dans le dossier administratif, le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de la partie adverse s'il venait à considérer que les faits imputés à la requérante ne sont pas suffisamment graves par eux-mêmes pour justifier une sanction lourde, celle-ci n'étant pas manifestement disproportionnée au regard des faits sanctionnés. En effet, force est de constater que si la requérante met en avant une série d'éléments dont elle estime qu'ils devraient constituer, à l'égard des faits sanctionnés, une cause de justification ou amener une plus grande indulgence de l'autorité, elle ne démontre pas que l'autorité aurait adopté une sanction disciplinaire que toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas prise. Elle n'établit par conséquent pas qu'elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que la démission infligée serait manifestement disproportionnée, comme l'a du reste estimé la chambre de recours en confirmant que « la démission disciplinaire est justifiée eu égard aux faits reprochés à la requérante ».

Enfin, l'adoption d'une sanction différente et le détachement subséquent vers une autre fonction suggérés par la requête ne trouvent aucun fondement dans les dispositions visées au moyen, qui n'imposent pas davantage à l'autorité disciplinaire, lorsqu'elle constate des manquements aux articles 5 à 7 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 auquel se réfèrent expressément l'acte attaqué et la convocation disciplinaire, de laisser à l'agent « la possibilité de prendre connaissance de ses erreurs et d'adapter sa méthode d'enseignement aux reproches émis à son encontre » (requête, p. 8).

Il ressort de ces constats que l'acte attaqué repose, *prima facie*, sur une motivation adéquate au sens de la loi du 29 juillet 1991 et qu'il n'est pas manifestement disproportionné.

En ce qui concerne la seconde branche, les deux griefs précités qui fondent l'acte attaqué à titre principal visent des manquements survenus pendant l'année scolaire 2023-2024 pour lesquels il constate « de nombreuses et graves lacunes dans la pratique pédagogique et les aptitudes professionnelles de [la requérante] » et des « fautes professionnelles [...] inhérentes à sa qualité d'enseignante ». Comme il l'indique encore, ces griefs sont notamment fondés sur le rapport précité de l'inspectrice générale coordinatrice du 20 février 2024, qu'il cite expressément (p. 36/64), et selon lequel :

- l'analyse de la documentation, les entretiens réalisés et les visites de classe effectués du 8 au 12 janvier 2024 « rendent crédibles, voire corroborent, les griefs des plaintes des parents d'élèves » ;
- les différents cours proposés par la requérante ne couvrent pas les programmes d'étude de WBE et, partant, les référentiels inter-réseaux (socles de compétences et compétences terminales en histoire) ;
- la requérante n'a pas pris en considération l'âge des élèves par rapport au contenu des films présentés en classe avec pour conséquence que « certains élèves sont sortis de la classe et ont ressenti un profond mal-être » ;
- les comportements « tels que la moquerie et l'humiliation envers les élèves nuisent aux objectifs généraux du Code de l'enseignement. En outre, le fait que [la requérante] utilise fréquemment son téléphone en classe montre une gestion du temps scolaire déficiente, et entraîne des conséquences négatives sur le climat de la classe et l'implication des élèves » ;
- la requérante ne respecte pas les demandes répétées de la direction concernant les procédures d'archivage en vigueur dans l'école ;
- selon différents témoignages, y compris le sien, aucune évaluation formative et sommative ni aucun *feedback* sur les travaux ne sont réalisés ;
- l'analyse des examens de juin permet de constater une inadéquation entre les exigences des programmes d'études et ces examens centrés prioritairement sur des savoirs ;
- en l'absence de traces tangibles d'évaluations périodiques et de critères d'évaluation objectivés pour l'examen, la requérante contrevient au règlement général des études du réseau ;
- les absences fréquentes, parfois justifiées trop tardivement ou injustifiées, ne permettent pas d'activer un remplacement par la direction ;
- la requérante ne respecte pas les contraintes administratives et pédagogiques relatives à la circulaire 2540 et cette négligence dans le traitement des documents administratifs témoigne d'un manque de professionnalisme ;
- elle néglige de prendre les présences des élèves, « ce qui nuit à un contrôle adéquat de la fréquentation scolaire et à la détection des phénomènes de décrochage » ;
- elle « ne prend pas en compte les besoins individuels des élèves, offrant des leçons uniformes sans différenciation pédagogique et sans support pédagogique de

qualité. Cette approche non individualisée crée des obstacles à l'apprentissage, limitant l'accès équitable à l'éducation pour certains élèves ayant des besoins spécifiques. Les examens, notamment la partie savoir-faire, posent également des problèmes, les questions écrites à la main étant parfois difficilement déchiffrables ».

Ce rapport conclut que « tous ces constats soulignent une déconnexion profonde entre les attentes éducatives établies par le système éducatif et la pratique pédagogique et les aptitudes professionnelles de l'enseignante en question », et l'inspectrice coordinatrice recommande notamment que « le pouvoir organisateur devrait s'assurer qu'une procédure disciplinaire soit mise en œuvre pour les fautes de l'enseignante que la direction est en mesure de démontrer afin de garantir la conformité aux normes professionnelles et administratives établies ». Comme l'indique *ab initio* la convocation disciplinaire, il apparaît dès lors que l'acte attaqué se fonde principalement sur les deux griefs précités constatés au cours de l'année scolaire 2023-2024.

Si l'acte attaqué fait également mention d'évaluations et rapports négatifs établis à son encontre lors d'années scolaires antérieures, les motifs y afférents y sont mentionnés juste après ceux relatifs à « l'absence d'antécédents disciplinaires *stricto sensu* dans [son] chef » pour expliquer pourquoi nonobstant cette circonstance atténuante, la partie adverse a pu faire choix de la démission disciplinaire au lieu d'une des autres sanctions que, comme exposé ci-avant, elle évoque en indiquant pourquoi elles ne peuvent être retenues. Sauf à donner à la loi du 29 juillet 1991 une interprétation déraisonnable en isolant certains motifs de leur contexte global, il faut encore constater que l'acte attaqué précise clairement que ce sont bien les deux griefs déjà cités, et l'énumération des faits qu'ils contiennent, qui le fondent et que les « graves conséquences » de ceux-ci, tant du point de vue pédagogique que pour les collègues de la requérante qui devront les assumer les années suivantes, « doivent être prises en comptes [...] et ces éléments jouent incontestablement un rôle dans la sanction à infliger » (acte attaqué, p. 62/64), à l'instar de l'absence de prise de conscience de la requérante qui « jou[e] incontestablement un rôle dans le choix de la sanction à adopter » (*ibid.*). *Prima facie*, il apparaît ainsi que les évaluations négatives des années antérieures ne constituent pas à elles seules un motif déterminant quant au choix de la sanction attaquée et que la partie adverse a pu, sans violer les normes visées au moyen, faire état du caractère répétitif des faits reprochés en sanctionnant « des dysfonctionnements sur plusieurs années » et estimer que, comme l'indique l'acte attaqué, ces « dysfonctionnements pédagogiques constatés » ont, à un moment donné, « incontestablement franchi les limites de l'acceptable pour le pouvoir organisateur ».

En ce qui concerne l'allégation d'une violation du principe général du délai raisonnable, force est de constater que la requérante reste en défaut d'exposer et d'expliquer dans quelle mesure l'acte attaqué aurait été adopté au terme d'un délai déraisonnable ou d'une étape de la procédure révélant un tel délai. L'acte attaqué répond par ailleurs expressément à ce grief en indiquant (pages 45/64 à 46/64) :

« 2.3.3. Quant au principe du délai raisonnable

Considérant que Maître [D.] a indiqué, concernant tous les éléments antérieurs à l'année scolaire 2023- 2024, qu'ils ne pouvaient être pris en compte par Wallonie-Bruxelles Enseignement, en raison du principe du délai raisonnable ;

Considérant qu'il convient de rappeler que le second grief est formulé comme suit :
“ À tout le moins au cours de l'année scolaire 2023-2024, avoir adopté un comportement inapproprié, lors des cours d'Histoire que vous dispensez [...]” ;

Que les éléments constitutifs de ce second grief reposent sur l'enquête qui a été réalisée par le pouvoir organisateur au sein de l'établissement scolaire au mois de juillet 2024 et concernent donc l'année scolaire 2023- 2024 ;

Considérant toutefois que, comme indiqué, le rapport d'information est utilisé ici à titre d'élément corroborant, afin de contextualiser le dossier et de démontrer que les reproches adressés à l'intéressée ne sont pas isolés, mais s'inscrivent dans un historique de dysfonctionnements sur plusieurs années ;

Considérant qu'en raison de ce qui précède, le dépassement du délai raisonnable ne peut être soulevé à cet égard ;

Considérant, par ailleurs, que le pouvoir organisateur a, dès qu'il a pris connaissance des faits fondant les deux griefs reprochés dans la présente, entamé et poursuivi la procédure avec diligence et célérité ;

Que pour rappel, le pouvoir organisateur a été interpellé en date du 18 juin 2024 par la cheffe d'établissement au sujet de comportements inappropriés dans le chef de [la requérante] ; que l'autorité n'est pas restée inactive puisque, vu la gravité des faits rapportés, l'intéressée a été écartée sur-le-champ de ses fonctions, dès le 24 juin 2024, soit 6 jours calendaires après la première interpellation ;

Qu'une enquête a été organisée au sein de l'école dès le 3 juillet 2024 et qu'au cours de celle-ci, l'autorité a procédé à l'audition d'une quarantaine de personnes ; qu'au début du mois d'octobre, d'autres élèves ont à nouveau souhaité témoigner ;

Que la convocation disciplinaire a été envoyée le 29 octobre 2024, soit moins d'un mois après la dernière audition ;

Considérant qu'il convient de rappeler à l'intéressée que celle-ci a souhaité reporter l'audition disciplinaire, initialement fixée le 7 novembre 2024, à plusieurs reprises ;

Qu'à sa demande, l'audition a été reportée au 21 novembre, au 3 décembre et, enfin, au 18 décembre 2024 ;

Considérant qu'en raison des éléments évoqués ci-avant, [la requérante] ne pourrait sérieusement invoquer le dépassement, par l'Autorité, du délai raisonnable ; [...] ».

Ces constats, corroborés par les éléments du dossier administratif, permettent de considérer, *prima facie*, que les poursuites disciplinaires ont été

entamées dans un délai raisonnable. En ce qui concerne le délai séparant la notification de l'avis de la chambre de recours à l'autorité (14 juillet 2025) de l'adoption de la sanction (28 août 2025), il résulte de l'article 155, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements', que la partie adverse dispose d'un délai d'un mois pour adopter sa décision. Ce délai doit être appréhendé comme un délai d'ordre dès lors qu'aucune conséquence n'est attachée à son dépassement. À défaut de disposition expresse en ce sens, il n'est pas suspendu entre le 15 juillet et le 15 août, contrairement à ce que prévoit l'article 147 du même arrêté à propos du délai dans lequel la chambre de recours doit rendre son avis. En l'occurrence, la partie adverse a reçu l'avis de la chambre de recours le 14 juillet 2025, de sorte qu'un délai d'environ un mois et demi sépare cette date de l'adoption de l'acte attaqué, le 28 août 2025, ce qui, dans les circonstances de l'espèce, ne peut être considéré comme un dépassement excessif du délai indicatif mentionné à l'article 155 précité.

Le moyen n'est, *prima facie*, sérieux en aucune de ses branches.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe général des droits de la défense et du principe du contradictoire, de la présomption d'innocence, du principe d'impartialité, de l'erreur dans les motifs et du défaut de motifs adéquats, pertinents, suffisants et légalement admissibles, et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Conformément à la disposition précitée du règlement général de procédure, le moyen est résumé en ces termes :

« La requérante constate la partialité de la partie adverse, la directrice ayant manifestement mené une "cabale" à son encontre, tel que l'un des témoignages en atteste.

Il semblerait également, toujours au vu d'un témoignage, que l'absence d'impartialité se soit étendue au service juridique de la partie adverse.

La partie adverse a par ailleurs refusé une demande d'audition de témoins complémentaires (en ce compris la directrice), pour un motif fallacieux démontrant que l'instruction du dossier ne fut menée qu'à charge ».

VI.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu en outre de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. Par ailleurs, selon la jurisprudence constante et dans la mesure où le principe d'impartialité s'impose aux différents stades de la procédure, il appartient à la personne chargée de l'instruction d'un dossier de ne pas agir avec un parti pris de nature à compromettre l'objectivité de son rapport et, plus généralement, de veiller à ne pas dégager une impression de partialité. À cet effet, il lui revient notamment d'instruire les faits dont elle s'est saisie à charge et à décharge, d'autant que le principe de présomption d'innocence et le respect des droits de la défense soutiennent la même obligation. Une violation du principe d'impartialité ne peut, toutefois, résulter du comportement de cet agent instructeur que s'il est démontré que celui-ci fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense. De surcroît, sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que le rapport disciplinaire tiendrait les faits pour établis et imputables à l'agent, contiendrait une appréciation quant à leur gravité, voire des erreurs d'appréciation, ou adopterait un ton sévère à l'égard de cet agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire. Enfin, de jurisprudence constante, sous peine de rendre toute autorité hiérarchique impossible, la circonstance qu'un supérieur hiérarchique ait, dans une période antérieure, déjà adressé des reproches à son subordonné ou pris des décisions qui lui sont défavorables, ne justifie pas un soupçon de partialité dans son chef. Le seul fait qu'un supérieur hiérarchique tienne pour établis des faits qui paraissent avoir été commis par un de ses subordonnés ou adopte un ton particulièrement sévère à son égard ne suffit pas davantage à établir l'existence d'un parti pris dans son chef.

En l'espèce, la partie adverse a sollicité des témoignages par le biais du courrier suivant :

« [...]

Wallonie-Bruxelles Enseignement, le pouvoir organisateur, mène une enquête au sujet d'une enseignante exerçant ses fonctions au sein de l'athénée royal Ardenne-Hautes Fagnes. Cette enquête concerne [la requérante], professeur d'Histoire.

Dans le cadre de cette enquête, nous souhaitons procéder à l'audition d'élèves dont le cours d'histoire est dispensé par [la requérante], ainsi que de membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein de ce même établissement scolaire.

Dès lors, nous souhaitons vous entendre, en qualité de témoin.

Plusieurs juristes de la direction des Affaires juridiques de Wallonie-Bruxelles Enseignement se déplaceront dans l'enceinte de l'école, en date du mercredi 3 juillet 2024, afin de procéder aux auditions de témoins. Les auditions (individuelles) dureront chacune environ 20-30 minutes.

Par ailleurs, je tiens à vous préciser que vous êtes tenu(e) à la plus grande confidentialité concernant cette enquête. Cela signifie que nous vous demandons de ne pas communiquer au sujet de l'existence de la présente enquête, du fait que nous allons procéder à des auditions, ni du contenu de cette audition avec quelque personne directement ou indirectement intéressée que ce soit.

Nous vous informons également qu'en cas de procédure entamée à l'encontre de [la requérante], celle-ci aura accès à vos déclarations. En effet, durant l'audition de témoin, un procès-verbal sera rédigé et celui-ci ne pourra pas être anonymisé.

Eu égard à ce qui précède :

- 1) Si vous refusez d'être auditionné : je vous remercie de l'indiquer par retour de courriel sur l'adresse [...]
- 2) Si vous acceptez d'être auditionné : je vous remercie de l'indiquer par retour de courriel sur l'adresse [...]. Un horaire vous sera ensuite attribué.

[...] ».

Cette formulation permettait de témoigner tant en faveur qu'en défaveur de la requérante. La circonstance que les personnes ayant souhaité témoigner l'ont fait en sa défaveur ne permet dès lors pas de considérer que la partie adverse aurait, *ab initio* et à dessein, sollicité des témoignages exclusivement à charge de la requérante. Contrairement à ce que soutient celle-ci, la circonstance que certaines personnes n'ont pas voulu témoigner ne peut s'apparenter à un témoignage favorable et l'affirmation d'une « cabale » de la directrice de l'athénée à son encontre ne ressort pas davantage du dossier.

Le témoignage dont excipe la requérante pour considérer que le service juridique de la partie adverse aurait instruit le dossier à charge est libellé comme suit :

« [...]

Les enseignants sont mis [...] devant un choix impossible : soit venir témoigner à charge d'une collègue, soit laisser perdurer une situation au détriment des élèves et de l'école.

Au-delà de ce choix difficile et "imposé", la procédure a aussi de quoi mettre mal à l'aise et soulève pas mal de questions :

1. Depuis quand un enseignant peut-il se retrouver soumis à la vindicte de ses collègues directs ? Quelle est notre légitimité dans cette affaire ? [...]
2. De quoi avons-nous été témoins ? Avons-nous assisté aux cours de [la requérante] ? Avons-nous analysé ses documents ? Toutes les histoires que nous avons pu entendre (pendant des années, certes), sont-elles fiables ? Sont-elles légalement recevables ?
3. À l'heure actuelle des réseaux sociaux, n'est-il pas hasardeux de créer une sorte de tribunal populaire ? Ou cela s'arrêtera-t-il ? Cela deviendra-t-il une pratique courante dès lors qu'un enseignant ne sera pas populaire auprès des élèves, des parents, ... des collègues ?
4. La Fédération Wallonie Bruxelles prône depuis longtemps ses valeurs de Citoyenneté... La délation en fait-elle partie ?

[...] ».

Contrairement à ce que soutient la requérante, il ne peut être déduit de ce témoignage que le service juridique de la partie adverse aurait instruit le dossier à charge. Il en ressort tout au plus qu'il révèle le ressenti de son auteur à la lecture du courrier de convocation à témoigner, précité. En dehors de ce ressenti subjectif, il ne contient aucun élément permettant de mettre en doute l'impartialité dudit service juridique ou de sa directrice. La partialité alléguée de la directrice de l'établissement n'est quant à elle pas expliquée ni démontrée par la requérante au regard de la portée jurisprudentielle du principe général rappelée ci-avant, et elle ne ressort pas davantage du dossier administratif, qui atteste que celle-ci n'a pas entendu les témoins et s'est limitée à avertir la partie adverse de l'existence de manquements dans le chef de la requérante, ce qui relève de l'exercice normal de ses fonctions sans que cette attitude témoigne, en soi, d'une quelconque partialité. Aucun élément ne permet de considérer qu'elle aurait sollicité des témoignages en défaveur de la requérante.

La requérante pouvait d'ailleurs, elle-même, solliciter des témoignages de parents d'élèves, d'anciens élèves et de collègues en sa faveur et les déposer dans le cadre de la procédure disciplinaire. Force est cependant de constater qu'elle ne l'a pas fait et qu'elle s'est bornée, dans sa note déposée dans le cadre de son audition disciplinaire, à demander à la partie adverse « que certains collègues soient auditionnés afin d'obtenir des témoignages en [sa] faveur », identifiant tout au plus quatre professeurs. À ce propos, si l'autorité doit en principe entendre les personnes dont l'agent sollicite le témoignage, il ressort de la jurisprudence constante que, comme le rappelle explicitement l'acte attaqué, cette prérogative n'est pas absolue et qu'il lui appartient d'apprécier si cette audition est utile à la défense ou à

l'établissement de la matérialité des faits, le Conseil d'État vérifiant si elle a pu raisonnablement considérer les faits comme établis sans entendre ces témoins et ne pouvant sanctionner à ce propos, dès lors qu'il s'agit de l'exercice d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, qu'une erreur manifeste d'appréciation. En l'espèce, la partie adverse a refusé l'audition des témoins sollicités par la requérante pour les raisons suivantes :

« Considérant que [la requérante] a sollicité l'audition de plusieurs personnes supplémentaires afin d'obtenir des témoignages “en sa faveur” ;

[...]

Qu'en l'espèce, le pouvoir organisateur considère [que] la demande de [la requérante] n'est pas pertinente ;

Que les quatre enseignants cités par l'intéressée, à savoir [...] ont valablement été convoqués lorsque l'enquête été diligentée par Wallonie-Bruxelles Enseignement, en juin 2024 (annexe 68) ; qu'il ressort du dossier qu'ils n'ont pas souhaité témoigner ;

Qu'il ne suffit pas, le cas échéant, de solliciter la tenue d'auditions de témoins complémentaires en sa faveur ; que ces auditions doivent permettre à l'autorité d'améliorer sa connaissance des éléments du dossier et des griefs reprochés ;

Que le dossier du pouvoir organisateur est suffisamment constitué ; que l'autorité a fait le nécessaire, avec diligence et probité, pour obtenir des témoignages ainsi que tous documents et pièces utiles à charge et à décharge ;

Considérant qu'eu égard à ce qui précède, le pouvoir organisateur décide de ne pas faire droit à la demande de [la requérante] de les convoquer une seconde fois, le dossier étant particulièrement complet, circonstancié, de manière à ce que le pouvoir organisateur soit en parfaite connaissance de cause pour statuer sur les éléments qui lui sont reprochés ;

[...] ».

Dans sa note précitée déposée en vue de l'audition disciplinaire, la requérante n'expose pas en quoi l'audition desdites personnes aurait permis à l'autorité d'avoir un éclairage nouveau sur les manquements reprochés. À l'appui du moyen, elle affirme qu'« en refusant d'auditionner les témoins requis [...], la partie adverse commet une erreur manifeste d'appréciation » mais, au regard des motifs précités, elle s'abstient d'exposer, et *a fortiori* d'établir, dans quelle mesure toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas refusé ces auditions.

La requérante estime encore que la partie adverse aurait fait preuve d'un parti pris en faveur de la directrice parce qu'aucune suite n'a été donnée à sa demande d'audition de celle-ci sur les points suivants :

- « - au sujet du rapport d'inspection effectuée les 8 et 10 janvier 2024, quand a-t-elle reçu ce rapport qui est daté du 20 février 2024 ? ;
- Pourquoi ne me l'a-t-elle pas transmis selon la procédure légale ?

- Pourquoi m'a-t-elle prétendu lors d'un entretien qu'il n'y en avait pas puisque je m'étais montrée volontaire pour travailler avec la conseillère pédagogique ?
- Pourquoi, alors qu'elle avance plusieurs plaintes de parents depuis un certain temps, ne m'a-t-elle jamais fait part de ces doléances par écrit ou oralement dès connaissance de ces lettres ou *mails* comme il est prévu de le faire. Nous sommes hors délai et j'ai perdu de grandes chances de me défendre ou m'expliquer aux personnes concernée ».

Ainsi libellée, cette demande d'audition concerne précisément l'attitude de la directrice exclusivement quant au rapport d'inspection du 20 février 2024 et à sa communication à la requérante. Or à ce propos, après avoir mentionné cette demande, l'acte attaqué répond qu'« un rapport d'information, contrairement à un rapport d'enquête, ne doit pas obligatoirement être transmis au membre du personnel concerné ; qu'il s'agit en effet d'une phase préliminaire visant à informer le pouvoir organisateur, et non d'un rapport d'inspection au sens strict ; Qu'en conséquence, l'absence de communication préalable à [la requérante] dudit rapport ne constitue pas une irrégularité procédurale ; qu'il ne s'agit pas non plus d'une faute dans le chef de [la directrice] ». Il ajoute :

« Considérant, en tout état de cause, que ce rapport figurait au dossier de pièces du pouvoir organisateur dès la première convocation à une audition préalable à une mesure de suspension préventive, en date du 24 juin 2024 ;

Que [la requérante] a dès lors eu la possibilité, à chaque étape de la procédure et lors de chaque audition, de faire valoir ses éventuelles observations et de contester les éléments du rapport, ce qu'elle a catégoriquement refusé de faire (que ce soit par le biais de sa note de défense ou par l'intermédiaire de son conseil) ;

Considérant que, pour les raisons évoquées, l'intéressée ne saurait raisonnablement soutenir qu'elle n'a pas eu l'opportunité de faire valablement valoir ses moyens de défense quant au rapport ;

Considérant d'autre part que la présente procédure ne repose pas exclusivement sur le rapport d'information susmentionné, même si celui-ci, lu en combinaison avec les premiers éléments transmis, avait alerté le pouvoir organisateur lorsqu'il lui a été transmis ;

Qu'ultérieurement, [la directrice] a interpellé le pouvoir organisateur concernant plusieurs potentiels dysfonctionnements dans le chef de [la requérante], tant en ce qui concerne l'organisation des examens de juin 2024 que des problèmes d'ordre purement pédagogique ;

Considérant que suite à l'écartement sur-le-champ de l'intéressée, une enquête a été menée par Wallonie Bruxelles Enseignement, au cours de laquelle plusieurs élèves et certains membres du personnel ont été entendus en qualité de témoins ;

Considérant que les deux griefs formulés à l'encontre de [la requérante] sont fondés sur les éléments récoltés lors de cette enquête ».

Par ces motifs, l'acte attaqué expose les raisons pour lesquelles la partie adverse a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'entendre la directrice de l'athénée quant à l'objet précis de sa demande d'audition, soit les modalités de communication du rapport d'inspection, et permet également de comprendre les raisons pour lesquelles

ce rapport n'a pas été communiqué à la requérante avant l'entame de la procédure disciplinaire, ce que du reste aucune des dispositions visées au moyen ne prescrit. Il n'est par ailleurs et en tout état de cause pas contesté que la directrice a été entendue le 3 juillet 2024 comme en atteste l'inventaire du dossier disciplinaire (dossier administratif, pièce 54, n° 60). Quant à la demande de la requérante d'obtenir une copie de la plateforme de prise de rendez-vous afin de démontrer qu'elle n'avait reçu aucune plainte de parents, la partie adverse a pu, même si cela ne ressort pas explicitement du dossier, estimer qu'elle n'était pas nécessaire eu égard au nombre de témoignages concordants de parents d'élèves figurant dans le dossier sans pour autant méconnaître le principe général d'impartialité.

Le deuxième moyen n'est, *prima facie*, pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe général de droit de proportionnalité, du défaut de motivation formelle, de l'erreur dans les motifs et du défaut de motifs adéquats, pertinents, suffisants et légalement admissibles, et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Il est résumé comme suit :

« L'acte attaqué repose sur des motifs illégaux et une motivation formelle et interne non conforme aux exigences de la loi du 29 juillet 1991 précitée.

Son raisonnement repose, en effet, sur une ou plusieurs erreurs manifestes, qui doivent conduire à l'annulation de l'acte attaqué.

La partie adverse ne répond par ailleurs pas ou pas adéquatement aux objections formulées par la requérante, en particulier en raison d'une généralisation abusive des reproches et de l'absence de prise en compte de leur caractère limité à la préparation d'un examen d'histoire ».

VII.2. Appréciation

La portée des dispositions visées au moyen a été rappelée à l'occasion de l'examen des moyens précédents, auxquels renvoie d'ailleurs explicitement la requérante et dont elle reprend en partie l'argumentation. Contrairement à ce qu'elle soutient, et comme cela a déjà été constaté à cette occasion, l'acte attaqué a formellement et adéquatement pris en considération ses moyens de défense qu'il reproduit et rencontre. En ce qui concerne la mesure d'instruction et les témoignages

sollicités par la requérante dans le cadre de la procédure disciplinaire et les critiques de partialité, il ressort de l'examen du deuxième moyen que ce grief n'est pas sérieux. En ce qui concerne les témoignages, la partie requérante met l'accent sur ce qu'elle qualifie de contradictions entre ceux-ci. Ce constat n'empêche cependant pas de considérer que les témoignages déposés sont concordants en ce qu'ils démontrent, comme souligné dans l'acte attaqué et comme cela ressort de l'examen des deux premiers moyens, que, notamment :

- la requérante n'a pas respecté l'obligation, découlant de la note de service de référence de son établissement scolaire, de fournir aux élèves un dossier reprenant les matières à étudier pour les examens ;
- « soit les révisions n'ont pas été effectuées du tout ; soit les révisions ont été effectuées, à tout le moins, de manière incomplète et non claires, ne permettant pas aux élèves de préparer sereinement l'examen » (p. 23)
- « plusieurs élèves ont répondu qu'ils se sentaient préparés, uniquement car il n'y avait, en réalité, pas ou très peu de matière à étudier, de sorte qu'aucune préparation n'était nécessaire compte tenu du peu de matière vue et à réviser ».

Prima facie, c'est dès lors sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, au sens rappelé ci-avant, que la partie adverse a pu considérer dans l'acte attaqué que « les témoignages concordants de plus de 20 élèves issus de différentes années et différentes classes convergent pour identifier une carence importante dans la préparation et les révisions des examens d'Histoire du mois de juin 2024 ; Que les révisions n'ont manifestement pas été menées de manière pédagogique, laissant la plupart des élèves dans le flou quant à la matière à étudier ; Considérant que ces éléments posent un réel problème et mettent en lumière des pratiques d'enseignement inadaptées, non conformes aux consignes prévues dans la note de service de référence, mais qui portent aussi atteinte au zèle et à la probité les plus élémentaires à adopter dans l'exercice de ses fonctions, pour laquelle l'intéressée est, rappelons-le, rémunérée à temps plein, de sorte qu'il peut être attendu de celle-ci qu'elle exerce son métier d'enseignante avec la rigueur qui peut raisonnablement être attendue de tout enseignant ».

La requérante critique encore deux témoignages de collègues afin de contester l'objectivité de l'ensemble des témoignages recueillis et pointe également le nombre peu élevé de témoignages par rapport à l'ensemble des élèves et enseignants de l'établissement. Comme cela vient d'être constaté, les témoignages recueillis sont concordants et mettent tous en lumière des carences récurrentes dans sa manière d'enseigner, comme le pointent le rapport d'inspection précité et la chambre de recours, laquelle « ne peut que constater que les témoignages concordants de plus de 20 élèves issus de différentes années et différentes classes convergent pour mettre en exergue d'importants problèmes dans la préparation et les révisions des examens d'Histoire du mois de juin 2024 de [la requérante], [qui] conteste les témoignages de

ses collègues mais n'apporte pas de preuve quant au caractère douteux desdits témoignages » (acte attaqué, p. 54/64).

Comme cela a encore été relevé lors de l'examen des moyens précédents, aucune des dispositions visées au moyen ne prescrit que l'autorité devrait confronter la requérante aux manquements qui lui sont reprochés avant d'entamer la procédure disciplinaire, et il ressort encore des éléments précités que dès l'entame de celle-ci, elle a été mise en mesure de prendre connaissance des deux griefs qui lui sont reprochés à titre principal et des pièces qui les fondent. Par ailleurs, il a déjà été constaté que le dossier administratif atteste qu'au milieu de l'année académique 2023-2024 mais aussi avant celle-ci, elle avait déjà été informée de certains problèmes dans sa manière d'enseigner, comme en atteste le rapport individuel d'évaluation du 8 janvier 2024 et les annexes au rapport d'inspection précité, soit des bulletins de signalement et fiches individuelles défavorables, notamment pour les années 2019 et 2021. Comme l'indique encore l'acte attaqué et comme cela ressort également de l'examen qui précède, la requérante ne peut, eu égard à son ancienneté spécifiquement mise en exergue, raisonnablement pas prétendre qu'elle ne se rendait pas elle-même compte de l'inadéquation de ses méthodes pédagogiques non seulement par rapport aux conséquences pour la manière d'enseigner de ses collègues des années ultérieures mais aussi par rapport aux programmes d'enseignement.

Enfin, la requérante soutient que l'acte attaqué repose sur un motif erroné en ce qu'il indique qu'elle aurait affirmé que « l'élaboration d'un dossier de révisions ne relève pas d'une obligation pour le personnel enseignant ». Or, *prima facie*, ce n'est pas cette déclaration qui lui est reprochée mais le fait que malgré l'existence de consignes imposant aux enseignants la mise à disposition d'un document écrit reprenant l'ensemble des matières à connaître pour l'examen, elle n'a pas respecté cette obligation, « dès lors qu'il ressort du dossier et de ses propres déclarations qu'elle n'a, durant les révisions de l'année scolaire 2023-2024, fourni aucun dossier reprenant les matières à étudier » (acte attaqué, p. 23/64).

Le troisième moyen n'est, *prima facie*, pas sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 24 décembre 2025, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin