

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

n° 266.311 du 7 avril 2026

A. 247.189/VIII-13.288

En cause : **D.H.**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Christelle MELERY, avocat,
 impasse des Buissons 3
 1435 Héவில்lers,

 contre :

 Wallonie-Bruxelles Enseignement,
 en abrégé « WBE »,
 ayant élu domicile chez
 M^e Hélène DEBATY, avocat,
 rue Philippe Baucq 88,
 1040 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 29 janvier 2026, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision rendue le 2 décembre 2025 par Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE) » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 5 février 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 3 avril 2026.

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

M. Florian Dufour, 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. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Laura Varretta, *loco* M^e Christelle Melery, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Patricia Minsier, *loco* M^e Hélène Debaty, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur, a été entendu 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. Le requérant est nommé à titre définitif en qualité d'ouvrier d'entretien et est affecté à l'Ecole fondamentale autonome René Bouchat (ci-après : l'EFA René Bouchat).

2. Le 8 septembre 2025, la directrice de l'EFA René Bouchat (ci-après : la directrice) adresse le courriel suivant à la partie adverse :

« Madame, Monsieur,

En ma qualité de chef d'établissement, je souhaite vous faire part d'une situation préoccupante concernant un ouvrier nommé à notre école.

Malgré plusieurs interventions, dont celle d'une personne de confiance, la remise de fiches individuelles et un rapport défavorable, cet ouvrier ne réalise pas les tâches qui lui sont demandées. Il se déplace en tracteur-tondeuse, invoquant des difficultés à marcher, et refuse d'utiliser la camionnette de l'école mise à sa disposition. Celle-ci est accessible du lundi au vendredi, à condition qu'il vienne chercher les clés au bureau et les restitue en fin de journée.

En conséquence, je suis contrainte de faire appel à des prestataires extérieurs pour effectuer les travaux qui lui incombent (tonte, évacuation d'un atelier qu'il occupait, réparation[s] divers[es], *etc.*).

Par ailleurs, bien qu'il ait été convoqué par la médecine du travail en novembre 2024 et déclaré apte à exercer ses fonctions, je constate qu'il marche difficilement et quand il monte les escaliers, il est à bout de souffle.

Ce qui soulève des interrogations quant à sa réelle capacité à remplir ses missions.

Je tiens également à signaler qu'il se vante auprès de ses collègues de ne rien devoir faire, au motif que je ne lui ai pas adressé de consignes par écrit, et qu'il serait, selon ses propres termes, "payé à rester assis sur une chaise". Ces propos nuisent au bon climat de travail au sein de l'équipe.

Je sollicite donc votre avis et votre accompagnement juridique afin de déterminer les démarches à entreprendre dans ce contexte ».

3. Le 16 septembre 2025, la même directrice rédige une fiche individuelle dans laquelle elle relate les faits défavorables suivants à charge du requérant :

- « - Comportement irrespectueux envers la direction
- Refus d'exécuter une consigne transmise par courriel le 1^{er} septembre 2025 (mise en rue des poubelles)
- Contournement des décisions hiérarchiques
- Absence de réponse aux appels téléphoniques ».

4. Le 6 octobre 2025, la directrice établit une deuxième fiche individuelle à charge du requérant, de laquelle il ressort que :

- « - Le lundi 29 septembre, la direction a appris de manière fortuite que l'agent était en congé de maladie jusqu'au 05 octobre, sans en avoir été informée officiellement.
- Au 06 octobre, aucune information n'a été communiquée concernant une éventuelle prolongation du certificat médical ou une reprise du travail.
- L'ouvrier procède à l'abattage d'arbres sans autorisation préalable, ce qui constitue une initiative non conforme aux consignes de sécurité et de la gestion des espaces verts.
- Depuis plus d'un [sic], [le requérant] ne réalise pas certaines tâches demandées, notamment le débarrassage du terrain de la Fédération des encombrants ne relevant pas de l'école ».

5. Le 7 octobre 2025, cinq membres du personnel ouvrier de l'EFA René Bouchat, dont le requérant, adressent une lettre à la directrice de l'établissement dans laquelle ils dénoncent « l'ambiance négative » qu'elle instaure.

6. Le 14 octobre 2025, la directrice adresse le courriel suivant à la partie adverse :

« Monsieur [F.],

Je me permets de vous écrire afin de solliciter votre aide et votre soutien dans une situation qui devient préoccupante au sein de notre établissement.

[Le requérant], en poste adopte un comportement qui nuit au bon fonctionnement de l'équipe et à l'ambiance générale. Plusieurs éléments m'amènent à vous alerter :

- Il ne prévient pas lorsqu'il est en incapacité de travail, ce qui complique la gestion quotidienne.
- Il entretient des tensions avec ses collègues, ce qui affecte la cohésion du personnel ouvrier.
- Il prend des initiatives non demandées (comme l'abattage d'arbres), tout en négligeant certaines tâches essentielles. Par exemple, il tond systématiquement du côté du bureau de la direction, laissant le reste du terrain à l'abandon.
- Il ne s'est pas présenté à la médecine du travail et n'est plus en ordre de sélection médicale, ce qui pose un problème réglementaire.

Face à ces manquements, j'ai dû faire appel à une société privée pour assurer le transport des élèves à une compétition de cross. L'ouvrier communique à ce sujet en affirmant que cela coûte plus de 1.000,00 € à l'école, sans mentionner que les dépenses liées à son inactivité s'élèvent à ce jour à plus de 8.500,00 €.

Je suis consciente de la sensibilité de ce dossier et je souhaite éviter toute erreur administrative.

Cependant, je dois vous avouer que je me sens isolée dans cette gestion, et que la perte de confiance envers certaines personnes m'amène à limiter mes communications.

En pièce jointe, vous trouverez les derniers mails envoyés et une nouvelle fiche de signalement ».

7. Le 18 octobre 2025, la directrice adresse une lettre de réponse aux cinq membres du personnel ouvrier.

8. Le 13 novembre 2025, la partie adverse reçoit le courriel suivant de B. K., préfet coordinateur des zones 6 et 9 :

« Bonjour [D.],

Je me permets de te relayer les constats de dysfonctionnement concernant un ouvrier d'entretien de l'Ecole Fondamentale de Gesves.

La Directrice t'a, je pense, interpellée à plusieurs reprises à son sujet.

Hier, le Directeur des Infrastructures de Namur, [F. H.], m'adressait ce message :

“ Bonjour [B.],

Nous avons un souci avec un ouvrier de l'école de GESVES dont la directrice a déjà remonté le problème plusieurs fois.

Cet ouvrier a été mis en demeure par courrier simple puis par recommandé car des matériaux de son fils sont entreposés dans un bâtiment RTG mais le délai est dépassé et rien n'a changé. Je devrai donc poursuivre mon action et faire changer les barillets. Cependant, nous serons dans tous les cas pénalisés. Un bâtiment RTG inutilisable à devoir faire évacuer le contenu à nos frais.

Cet ouvrier ne fait plus rien, ne répond plus aux demandes de la directrice qui ne s'en sort plus. Il ne répond même plus à nos appels pour faire ouvrir une porte pour nos entreprises...

Peux-tu nous aider et faire un dossier disciplinaire ?”

Pourrais-tu prendre ce dossier en charge ? Merci d'avance pour ton attention ».

9. Le 21 novembre 2025, la directrice envoie le courriel suivant à la partie adverse :

« Monsieur,

Je me permets de vous contacter afin de signaler une situation plus que préoccupante concernant [le requérant], ouvrier d'entretien de mon établissement.

Depuis plusieurs semaines, je constate des manquements graves à ses obligations professionnelles, notamment :

- Refus d'exécuter des tâches demandées malgré des consignes claires.
- Absence aux convocations de la médecine du travail.
- Destruction volontaire de biens de l'école (tronçonnage de bancs et tables sur la cour de récréation)
- Abattage d'arbre sans autorisation préalable.

Ces comportements nuisent au bon fonctionnement de l'école et impactent directement les [él]èves, qui subissent les conséquences de ces agissements. Il apparaît que l'attitude [du requérant] vise à créer un climat de tension, ce qui est inacceptable dans un cadre scolaire.

Je sollicite votre avis sur les démarches à entreprendre et des suites juridiques possibles, afin de mettre un terme à cette situation dans le respect des procédures légales.

[...] ».

Sont joints à ce courriel une fiche individuelle rédigée à l'encontre du requérant le même jour et plusieurs photos. La fiche individuelle indique ce qui suit :

« Après observation et constat répétés, je me vois dans l'obligation d'émettre une fiche individuelle concernant le travail [du requérant].

En effet, je relève que

- [D]es éléments de la cour de récréation (bancs et tables) ont été volontairement détruits par tronçonnage durant les heures d'école, sans aucune instruction ni autorisation.
- Des arbres abattus sans accord préalable, ce qui constitue une atteinte grave au patrimoine végétal de l'école.
- Les tâches demandées ne sont pas exécutées, malgré les consignes transmises.

Ces agissements sont contraires aux obligations professionnelles et nuisent au bon patrimoine et à la sécurité de l'établissement. Ils ne peuvent être tolérés ».

10. Le 24 novembre 2025, la directrice transmet à la partie adverse un « rapport chronologique et factuel concernant [le requérant] ».

11. Le 2 décembre 2025, M. D., directeur général de la direction générale des Personnels de l'éducation, décide d'écarter sur-le-champ le requérant de ses fonctions.

Il s'agit de l'acte attaqué.

12. Le 20 février 2026, M. D. décide de suspendre le requérant de ses fonctions pour une période 3 mois.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

La partie adverse invoque, entre autres, la perte d'objet de la demande de suspension, dès lors que le requérant a été suspendu préventivement depuis le 20 février 2026 et que l'acte attaqué a donc cessé de produire ses effets.

IV.2. Appréciation

Il ressort du dossier administratif que le requérant fait l'objet d'une mesure de suspension préventive pour une durée de trois mois, adoptée le 20 février 2026, sur la base de l'article 270 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 organisé par la Communauté française'.

L'acte attaqué a donc cessé de produire ses effets à cette date de sorte que la demande de suspension n'a plus d'objet.

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 7 avril 2026, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État, composée de :

Raphaël Born,
Adeline Schyns,

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

Le Greffier,

Le Président,

Adeline Schyns

Raphaël Born