

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

n° 266.521 du 28 avril 2026

A. 247.454/VIII-13.325

En cause : **C. G.**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Marine WILMET, avocat,
 rue Philippe Baucq 88
 1040 Bruxelles,

contre :

Wallonie-Bruxelles Enseignement,
 en abrégé « **WBE** »,
 ayant élu domicile chez
 M^e Patricia MINSIER, avocat,
 Square Larousse 6/5
 1190 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 19 février 2026, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la décision de sanction démission disciplinaire et d'autre part, l'annulation de celle-ci.

II. Procédure

Par une ordonnance du 2 mars 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 24 avril 2026.

La note d'observations et 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. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Marine Wilmet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Patricia Minsier, 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. Le requérant est professeur d'éducation physique, nommé à titre définitif à l'Athénée royal de Quaregnon, établissement dont la partie adverse est le pouvoir organisateur. Le requérant enseigne depuis 2005.

2. Le 17 janvier 2025, un incident survient, impliquant ce dernier. Il est question de gestes violents à l'égard d'un élève, N. M., de propos discriminants et de consommation d'alcool dans l'exercice de ses fonctions.

3. Le même jour, la direction de l'établissement entend le requérant, ainsi que les élèves N. M., L. L. et A. C. Des procès-verbaux de ces auditions sont dressés et signés par les intéressés.

4. Le 28 janvier 2025, la direction informe la partie adverse de la survenance de cet incident.

5. Le 30 janvier 2025, la direction adresse à la partie adverse des témoignages et photos de l'élève N. M. en lien avec l'incident litigieux.

6. Le requérant s'absentera jusqu'au lundi 3 février 2025, date à laquelle il reprend ses fonctions au sein de l'Athénée royal de Quaregnon.

7. Le 6 février 2025, la direction de l'établissement signale à la partie adverse que le requérant semble alcoolisé ou, à tout le moins, dans un état second sur son lieu de travail.

8. Le 13 mars 2025, la partie adverse auditionne dix élèves de la même classe, témoins des faits. Des procès-verbaux de ces auditions sont dressés et signés par les intéressés.

9. Le 22 avril 2025, après avoir été entendu à ce sujet le 14 avril courant, le requérant est suspendu préventivement de ses fonctions pour une période de trois mois.

Cette mesure sera confirmée les 15 juillet 2025 et 28 octobre 2025, chaque fois pour des périodes de trois mois.

10. Par un courrier du 22 mai 2025, le requérant est convoqué à une audition disciplinaire devant se tenir le 27 mai 2025 et qui sera finalement reportée le 3 juin 2025, en vue de l'entendre à propos des griefs disciplinaires suivants :

- « Avoir adopté un comportement inapproprié et violent à l'encontre d'un élève mineur, [N. M.], en le poussant de sa chaise, sa tête ayant heurté le sol, l'empoignant par le col et en le trainant hors de la classe par le bras, ce qui aurait laissé des marques rouges visibles sur la peau de l'élève, le laissant en état de choc » ;
- « Avoir, à au moins une reprise, adopté une attitude interpellante sur votre lieu de travail laissant à penser que vous auriez été dans un état second, désorienté, potentiellement alcoolisé et donc inapte à donner cours, ce qui mettrait dès lors, potentiellement la sécurité des enfants en danger » ;
- « Avoir tenu des propos inappropriés à l'égard des élèves et certains propos discriminants à l'égard de certains élèves de confession musulmane » ;
- « Ne pas vous être présenté, sans justification, au Conseil de classe du 03 février 2025 » ;
- « Avoir adopté un comportement inapproprié et violent à l'encontre un élève mineur, [A. C.], à tout le moins en l'empoignant par le col et le plaquant dans la cour de récréation ce alors que vous aviez quitté la surveillance de votre groupe de classe pour aller récupérer des papiers dans votre véhicule. Le même jour vous auriez également envoyé un ballon en cuir sur [A. C.], qui l'aurait atteint dans le dos ».

11. Le 3 juin 2025, le requérant est entendu disciplinairement, en présence d'un délégué syndical. Un procès-verbal de cette audition est dressé et signé ou approuvé par les intéressés.

12. Le 26 juillet 2025, une proposition de sanction de démission disciplinaire est notifiée au requérant.

La partie adverse estime que les premier, deuxième et quatrième griefs sont fondés et que le cinquième l'est partiellement, en ce que le requérant aurait laissé sa classe sans surveillance. Le troisième grief est considéré non fondé.

13. Le 31 août 2025, le requérant introduit un recours devant la chambre de recours des membres du personnel enseignant des établissements organisés par la partie adverse (ci-après : chambre de recours).

14. Le 9 octobre 2025, le conseil du requérant dépose une note de défense.

15. Le 13 octobre 2025, l'audience a lieu devant la chambre de recours.

16. Le même jour, celle-ci « émet l'avis que ne demeurent établis à charge du requérant que les premier, quatrième et partiellement le cinquième grief ne justifiant pas une sanction disciplinaire plus lourde que celle consistant en une réprimande ».

Elle le notifie à la partie adverse le 14 novembre 2025.

17 Le 18 décembre 2025, celle-ci décide de s'écarter de l'avis de la chambre de recours en ce qu'elle maintient que les premier, deuxième et quatrième griefs sont fondés et que le cinquième l'est partiellement. Elle prononce, en conséquence, la sanction de la démission disciplinaire à son égard.

Il s'agit de l'acte attaqué.

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. Exposé de l'urgence

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête

Le requérant invoque un préjudice financier et matériel. Il dresse un état de ses dépenses mensuelles. Il indique qu'il est aujourd'hui sans revenu et qu'il se verra infliger une sanction d'exclusion du chômage de 4 à 26 semaines. Il ajoute que compte tenu de ses dépenses mensuelles fixes, la décision de démission porte à

l'évidence atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer, lui et sa fille Lina, dans une situation pécuniaire substantiellement difficile, qu'il risque également de tomber dans une précarité financière si une décision n'intervient pas dans un délai raisonnable de deux ou trois mois.

Il indique, par ailleurs, subir une atteinte à sa réputation en raison de l'exécution de l'acte attaqué, ainsi qu'un préjudice moral puisqu'il a dû cesser du jour au lendemain ses fonctions après quinze années de carrière au sein du même établissement. Il fait valoir que l'exécution de la décision attaquée porte également atteinte à ses relations professionnelles et amicales avec ses collègues au sein de l'établissement.

V.1.2. La note d'observations

La partie adverse répond qu'elle s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État.

V.2. Appréciation

L'urgence au sens de l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, 1^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, ne peut résulter de la seule circonstance qu'une décision au fond interviendrait dans un avenir plus ou moins lointain. Elle ne peut être reconnue que si la partie requérante démontre que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une immédiateté et d'une gravité suffisantes pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue d'une procédure en annulation. Conformément à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5^o, de l'arrêté royal du 19 novembre 2024 'déterminant la procédure en référé et modifiant divers arrêtés relatifs à la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', il appartient à la partie requérante d'établir *ab initio* et *in concreto*, dans sa requête, pièces à l'appui le cas échéant, les circonstances qui justifient concrètement l'urgence, le Conseil d'État ne pouvant avoir égard à des éléments produits après le dépôt de la demande de suspension.

La perte totale de rémunération d'un agent en raison de la démission d'office porte néanmoins, en principe et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile, situation qui permet de justifier l'urgence requise pour pouvoir demander, en référé ordinaire, la suspension de cette mesure de démission d'office. Il n'est pas requis du requérant qu'il fasse la démonstration que cette mesure le met dans une situation d'indigence, ni même qu'il ne bénéficie pas d'allocations de chômage, pour justifier de l'urgence à agir dans le cadre du recours en référé ordinaire. Ce n'est que dans l'hypothèse où il est démontré

que le ménage de l'agent démissionné d'office bénéficie par ailleurs de ressources qui lui permettent de faire face aux dépenses ordinaires de son standard de vie que la condition de l'urgence peut être considérée comme n'étant pas satisfaite pour ce motif.

Il n'appartient donc pas à la partie requérante, en suspension ordinaire, de démontrer que les dépenses normales de son standard de vie ne pourraient pas être rencontrées compte tenu des revenus financiers du ménage mais il revient, le cas échéant, à la partie adverse d'apporter des éléments tendant à établir que la perte totale de la rémunération de la partie requérante ne porte pas atteinte à son standard de vie et n'est pas de nature à la placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile.

En l'espèce, l'acte attaqué entraîne une perte totale de rémunération dans le chef du requérant. La partie adverse qui s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État ne remet pas en cause la présomption susvisée.

La condition de l'urgence est établie.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèses des parties

VI.1.1. La requête

Le deuxième moyen est pris de la « violation du principe général du respect des droits de la défense, violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, violation 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'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, violation du principe général de droit de la motivation interne, motivation inexacte et inadéquate, de l'erreur dans les motifs, violation du principe général de droit de l'exercice effectif du pouvoir d'appréciation, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir, violation du principe de gradation des peines disciplinaires ».

Le requérant résume le moyen comme suit :

- « [II] fait valoir que plusieurs éléments dans la motivation de l'acte attaqué sont inexacts, abusifs ou inadéquats de sorte qu'ils vicient la motivation interne et la motivation formelle de la décision.

[II] démontre tout d'abord que c'est à tort que la partie adverse a considéré le 2^e grief comme établi et ce, en dépit des éléments contraires du dossier. Il souligne également la présence d'une contradiction dans les motifs relatifs à ce grief précisément. Par conséquent, il constate que ce grief, comme motif de l'acte attaqué, n'est pas admissible et entache la légalité de l'acte attaqué. Il constate également une confusion dans le libellé du grief retenu qui ne semble pas correspondre au grief invoqué initialement.

[II] souligne ensuite que le risque de voir ses comportements "perdurer" ou "se répéter" ne peut être retenu, que ce motif est dépourvu de toute pertinence et que son libellé est foncièrement inexact.

[II] critique ensuite l'appréciation réservée au taux de la sanction infligée et le raisonnement opéré par la partie adverse. Il constate des incohérences dans le raisonnement et par conséquent, dans la motivation interne[...] et la motivation formelle de la décision litigieuse ».

VI.1.2. La note d'observations

La partie adverse résume son argumentation comme suit :

- « La motivation de l'acte attaqué est adéquate, pertinente et suffisante.

Elle expose en quoi le deuxième grief, tel qu'originellement libellé, est considéré comme fondé.

Pour ce faire, elle se fonde notamment sur les aveux du requérant par lesquels il admit, le jour de l'incident, avoir consommé de l'alcool avant d'arriver à l'école, mais également sur le témoignage de la Direction et les inquiétudes de ses collègues.

Les motifs que le requérant épingle et considère comme contradictoires ne le sont pas. Il s'agit de deux passages d'un raisonnement progressif en deux phases.

[Elle] dément, pièce à l'appui, l'affirmation du requérant selon laquelle l'établissement servirait de l'alcool aux membres du personnel le midi.

Il est pertinent pour [elle] de justifier sa décision notamment par le fait qu'elle ne peut, à l'avenir, prendre le risque de voir les comportements litigieux du requérant se répéter.

Le fait qu'il ait été suspendu préventivement et n'ait pas pu récidiver durant cette période n'est pas pertinent pour le choix de la sanction.

[Elle] a égard au fait que le requérant n'a pas d'antécédant disciplinaire. Elle a cependant estimé que ce fait, qui peut constituer une circonstance atténuante, ne permettait pas de rétablir la confiance définitivement rompue.

[Elle] n'est pas tenue d'exposer les raisons pour lesquelles elle ne retient pas les sanctions moins graves de l'échelle des peines. La motivation de l'acte attaqué y relative n'est donc pas déterminante. Elle permet néanmoins de comprendre [qu'elle] estime que ces sanctions de sont pas proportionnées parce qu'elles ne

permettent pas de tirer les conséquences définitives de la rupture de la confiance intervenue.

Le choix de la sanction de démission disciplinaire est justifié et motivé, au regard de la gravité des faits et des circonstances dans lesquelles ils ont été commis. [Elle] expose également les raisons pour lesquelles elle ne peut suivre l'avis de la Chambre de recours quant au taux de la sanction suggérée ».

VI.2. Appréciation

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. Il ne lui incombe cependant pas de reprendre l'instruction du dossier disciplinaire dès l'origine et de statuer au fond, mais uniquement de vérifier la légalité de la décision au regard du dossier qui lui est soumis et des arguments développés par la défense.

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose par ailleurs 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 fait pour l'autorité de se fonder sur une motivation similaire à celle figurant dans la proposition de sanction ayant fait l'objet d'un recours afin de se distancier de l'avis rendu par la chambre de recours ne peut être considéré comme satisfaisant à l'exigence de motivation spéciale. Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié. La motivation fournie *a posteriori* dans des écrits de procédure ne peut en tout état de cause pallier le défaut de motivation dont l'acte administratif est, le cas échéant, affecté *ab initio*.

Enfin, lorsqu'une sanction disciplinaire repose sur plusieurs griefs et que sa motivation ne permet pas d'en tenir certains pour déterminants et d'autres pour surabondants ni d'en tenir un comme suffisant à lui seul pour justifier la sanction, l'irrégularité de l'un d'eux suffit pour entraîner l'annulation de l'intégralité de la décision. En effet, le Conseil d'État ne peut, en principe déterminer lui-même si, en l'absence de l'un ou l'autre de ces motifs, la partie adverse aurait pris la même décision, sous peine de se substituer à l'administration quant à ce. Dans un tel contexte, l'absence de matérialité d'un de ces griefs, notamment au regard des justifications fournies par la partie requérante, suffit pour entraîner l'annulation de l'acte attaqué.

En l'espèce, le deuxième grief est formulé comme suit dans la convocation à l'audition disciplinaire :

« Avoir, à au moins une reprise, adopté une attitude interpellante sur votre lieu de travail laissant à penser que vous auriez été dans un état second, désorienté, potentiellement alcoolisé et donc inapte à donner cours, ce qui mettrait dès lors, potentiellement la sécurité des enfants en danger ».

La proposition de sanction est, en ce qui concerne ce grief, motivée comme suit :

« Considérant que le deuxième grief reproché à l'intéressé repose sur la reconnaissance de consommation d'alcool pendant les journées de travail par l'intéressé ainsi que sur le fait que plusieurs collègues et la Direction ont exprimé des inquiétudes sur la désorientation de l'enseignant, avec évocation de risques pour la sécurité des élèves ;

Que ce comportement est susceptible de mettre en danger la sécurité des élèves et la qualité de leur encadrement, constituant, ainsi, une violation du devoir de

correction, de la dignité de la fonction et de l'exemplarité nécessaire à la tâche d'enseignant, en particulier dans l'enseignement spécialisé ».

Dans la note déposée devant la chambre de recours, le requérant a indiqué à cet égard ce qui suit :

« 12. Le requérant nie ce grief depuis le début.

Comme déjà expliqué lors de sa première audition dans le cadre de la procédure de suspension préventive, le requérant n'a jamais été en état d'intoxication de quelque sorte sur son lieu de travail.

Le requérant a reconnu avoir traversé une période compliquée, qui a impacté son implication dans l'école. Cela n'est en rien comparable ni assimilable au grief retenu.

L'interprétation de Madame [I.] quant à son état désorienté n'est par ailleurs corroborée par aucun autre élément.

13. Le requérant ne boit par ailleurs aucun alcool au matin¹.

La seule chose qu'il a reconnue est d'avoir acheté une bière légère de type "Pils" sur le temps de midi avec son sandwich après l'altercation avec [N. M.]. Son audition s'était déroulée le jour même de l'altercation mais l'après-midi, il avait effectivement bu une bière avant l'audition mais pas avant l'altercation, qui a eu lieu à 10h00 du matin.

Le requérant ne comprend par ailleurs pas pourquoi la consommation d'une bière sur le temps de midi pourrait justifier une démission disciplinaire dans la mesure où le restaurant pédagogique de l'établissement sert du vin sur le temps de midi.

En tout état de cause, cette bière légère unique, non consommée dans l'enceinte de l'école, n'a jamais eu d'impact sur le comportement du requérant ni la tenue de ces cours. Aucun élément au dossier ne démontrerait le contraire.

Quant à l'affirmation selon laquelle certains collègues ne souhaiteraient plus accompagner le requérant aux cours de piscine, le requérant la dément, ou n'en a en tout cas pas connaissance. En tout état de cause, cet élément n'est nullement démontré.

1. Le requérant n'a pas pris le temps de correctement relire le PV de son entretien du 17/01/2025 après-midi avec la direction qui suggère l'inverse. Pour rappel, le requérant n'était alors pas assisté et n'avait pas été prévenu de l'objet de l'entretien, lié à un événement s'étant déroulé quelques heures plus tôt ».

Dans son avis, la chambre de recours a considéré ce qui suit concernant ce grief :

« N'est pas établi à suffisance le second grief lié à une consommation de boissons alcoolisées avant de donner cours ou pendant ses cours le mettant dans un état second et désorienté, ce que ne confirment du reste pas les élèves. Le seul fait pour le requérant de boire, pendant la pause du midi, une bière légère de type "Pils" alors qu'il affirme, sans être contredit, que la cafétéria de l'établissement scolaire met à la disposition du personnel enseignant des boissons alcoolisées. »

Enfin, l'acte attaqué est motivé comme suit, toujours à propos de ce grief :

« [...] »

Considérant que le Pouvoir organisateur constate au travers du compte rendu de l'audition ayant fait suite à l'altercation du 17 janvier 2025, audition menée par Mesdames [M.] (Directrice) et [L.] (Directrice du fondamental) : "Il reconnaît avoir dépassé certaines limites dans sa gestion de la situation, tout en minimisant la violence décrite par les élèves. Par ailleurs, il admet avoir consommé une boisson alcoolisée avant de se rendre à l'établissement scolaire ; des inquiétudes formulées par la Direction de l'établissement à plusieurs occasions durant l'année scolaire en cours : 'Je me permets de vous recontacter au sujet [du requérant], car sa situation m'inquiète. Il me semble toujours alcoolisé et totalement désorienté' ; et [du requérant] lui-même : 'j'ai bien stipulé que j'avais bu mes boissons alcoolisées sur le temps du midi. Et que ça m'était déjà arrivé à plusieurs reprises.', qu'il est indubitable, et même admis par l'intéressé, que [le requérant] a consommé de l'alcool pendant ses journées de travail et ce, à plusieurs reprises" ;

Que [le requérant] reconnaît, en effet, avoir consommé des boissons alcoolisées à plusieurs reprises pendant ses pauses, lors de son audition, en ces termes : "j'ai bien stipulé que j'avais bu mes boissons alcoolisées sur le temps du midi. Et que ça m'était déjà arrivé à plusieurs reprises" ;

Considérant que la consommation d'alcool même uniquement sur les temps de pause, est, *a fortiori* inappropriée dans un cadre professionnel, d'autant plus lorsque la profession consiste à enseigner à des enfants, et est, également, susceptible d'engendrer une attitude *a minima* "désorientée" dans les heures qui suivent la consommation d'alcool, diminuant les capacités de concentration de vigilance et la réactivité du membre du personnel ;

Considérant que la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail ou en dehors de l'enceinte de l'établissement, dans l'exercice des fonctions, est inacceptable, dans la mesure une telle consommation entraîne une ivresse, même légère, et qu'un tel comportement est susceptible de mettre en danger des élèves de l'établissement et d'altérer la qualité de l'enseignement dispensé ; qu'une telle consommation pendant les journées de travail compromet la dignité de la fonction et ternit l'image et la bonne réputation de l'établissement scolaire et de Wallonie-Bruxelles Enseignement ;

Considérant qu'il ressort des déclarations [du requérant] lui-même qu'il lui est arrivé à plusieurs reprises de consommer de l'alcool pendant les pauses ; que cette attitude est en soi une faute professionnelle et que de surcroît, elle a ici un caractère répété qui interpelle d'autant plus le Pouvoir organisateur sur l'absence de conscience de la dangerosité de consommer de l'alcool par l'intéressé qui, en sa qualité de professeur d'éducation physique, doit être en capacité d'encadrer ses élèves lors d'activités sportives et d'assurer leur sécurité en étant en pleine possession de ses moyens physiques et intellectuels ;

Considérant qu'il ressort des déclarations de la Directrice une constatation, à plusieurs reprises, d'un état alcoolisé et désorienté, celui-ci oubliant une réunion du Conseil de classe et omettant de remplir ses documents liés à une formation ;

Considérant, toutefois, que ces faits, lus en combinaison avec les déclarations de l'intéressé quant à sa consommation d'alcool, s'ils permettent de corroborer partiellement le bien-fondé du grief, en ce que ces manquements fonctionnels peuvent bien être considérés comme étant liés à un état résultant d'une consommation d'alcool par l'intéressé, n'ont toutefois pas été de nature à impacter sa manière de donner cours ou porté préjudice à la sécurité des élèves, de sorte qu'ils ne sauraient permettre, à eux seuls, de considérer le grief fondé ;

Considérant, cependant, que la Directrice a également témoigné du fait que plusieurs collègues ne souhaiteraient plus l'accompagner à la natation par crainte de la survenance d'un accident, en raison de l'état de l'intéressé ;

Considérant qu'il ressort, également, des constatations de l'assistante de Direction, récoltées à l'occasion du de l'audition du 17 janvier 2025, après que [le requérant] ait fait basculer la chaise d'un élève à terre, causant un choc à la tête dudit élève, puis l'a attrapé par le col pour le relever et l'a ensuite trainé par terre jusque dans le couloir en le tenant par le bras pour le sortir de la classe, que [le requérant] a déclaré lors de cet entretien qu'il avait, précédemment à la commission de ces faits de violence, consommé une boisson alcoolisée ;

Considérant, enfin, que l'état "désorienté" de l'intéressé a amené sa Direction à le dispenser de service en mars 2025, postérieurement donc à l'altercation de janvier 2025 ; qu'alors même que le 1^{er} incident aurait pu laisser penser que [le requérant] avait pris conscience de la gravité de la situation et de ce que son attitude se devait d'être exemplaire, sa Direction a, au contraire, été amenée, au vu de son état, à craindre pour la sécurité des enfants et à le dispenser de service, par crainte qu'un accident ne se produise alors que les élèves étaient placés sous sa surveillance ;

Considérant, dès lors, que les faits susvisés constituent des indices précis, sérieux, et crédibles permettant de constater, eu égard aux aveux de l'intéressé quant à ses multiples consommations d'alcool, avant le travail ou durant la pause de midi, qu'il a bien adopté, à plusieurs reprises, une attitude interpellante sur son lieu de travail, après une consommation d'alcool, qui a pu entraîner un état second, désorienté, de nature à altérer son comportement, et qui a impacté sa manière de donner cours et la sécurité d'un élève, vu le comportement adopté ;

Considérant que de tels comportements sont de nature à contrevenir aux devoirs et obligations des membres du personnel et en particulier à l'article 7 de l'Arrêté royal du 22 mars 1969 qui énonce que les membres du personnel "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." (L'Autorité souligne) ;

Considérant, dès lors, que le grief est fondé ».

L'acte attaqué expose que le constat effectué par la directrice, à plusieurs reprises, d'un état alcoolisé et désorienté, l'oubli d'une réunion du conseil de classe et l'omission de remplir des documents relatifs à une formation, « lus en combinaison avec les déclarations de l'intéressé quant à sa consommation d'alcool, s'ils permettent de corroborer partiellement le bien-fondé du grief, en ce que ces manquements fonctionnels peuvent bien être considérés comme étant liés à un état résultant d'une consommation d'alcool par l'intéressé, n'ont toutefois pas été de nature à impacter sa manière de donner cours ou porté préjudice à la sécurité des élèves, de sorte qu'ils ne sauraient permettre, à eux seuls, de considérer le grief fondé ».

Il ressort de ce passage que la partie adverse admet que la consommation d'alcool par le requérant n'a pas été de nature à impacter sa manière de donner cours

ni n'a porté préjudice à la sécurité des élèves. Or l'acte attaqué poursuit en indiquant qu' « il ressort, également, des constatations de l'assistante de Direction, récoltées à l'occasion de l'audition du 17 janvier 2025, après que [le requérant] ait fait basculer la chaise d'un élève à terre, causant un choc à la tête dudit élève, puis l'a attrapé par le col pour le relever et l'a ensuite trainé par terre jusque dans le couloir en le tenant par le bras pour le sortir de la classe, que [le requérant] a déclaré lors de cet entretien qu'il avait, précédemment à la commission de ces faits de violence, consommé une boisson alcoolisée ». Par ces motifs, l'acte attaqué établit donc un lien entre la consommation d'alcool par le requérant et son attitude lors de l'incident du 17 janvier 2025. La motivation de l'acte attaqué énonce encore que « les faits susvisés constituent des indices précis, sérieux, et crédibles permettant de constater, eu égard aux aveux de l'intéressé quant à ses multiples consommations d'alcool, avant le travail ou durant la pause de midi, qu'il a bien adopté, à plusieurs reprises, une attitude interpellante sur son lieu de travail, après une consommation d'alcool, qui a pu entraîner un état second, désorienté, de nature à altérer son comportement, et qui a impacté sa manière de donner cours et la sécurité d'un élève, vu le comportement adopté » et que le grief est dès lors fondé.

En considérant, d'une part, que l'état alcoolisé et désorienté du requérant n'a pas été de nature à impacter sa manière de donner cours ni n'a porté préjudice à la sécurité des élèves mais, d'autre part, que ce même état a été de nature à altérer son comportement et a impacté sa manière de donner cours et la sécurité d'un élève, la motivation de l'acte attaqué semble, *prima facie*, entachée de contradiction.

En tout état de cause, il ressort du dossier administratif que le requérant a uniquement admis consommer une voire des boissons alcoolisées (style « Pils ») sur le temps de midi. Cela ne signifie cependant pas qu'il aurait reconnu avoir été en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail, ce que son délégué syndical a souligné d'emblée lors de l'audition du requérant le 14 avril 2025.

La partie adverse se fonde sur un courriel lui envoyé le 6 février 2025 par la directrice du fondamental, qui mentionne que :

« Je me permets de vous recontacter au sujet d[u requérant], car sa situation m'inquiète. Il me semble toujours alcoolisé et totalement désorienté. Il a notamment oublié le conseil de classe et ne remplit pas ses documents de formation.

Par ailleurs, plusieurs collègues commencent à exprimer leurs préoccupations. Certaines refusent même de l'accompagner à la natation quand celle-ci sera accessible, craignant un éventuel accident. Pour ma part, je dois avouer que je ne me sens pas en confiance avec lui.

C'est une personne agréable, mais il a manifestement besoin d'aide.

De plus, la mère d'un élève m'a contactée, inquiète après que son fils lui a confié avoir peur d'assister au cours d'éducation physique avec [le requérant].

Que me conseillez-vous dans cette situation ?

Dans l'attente de votre retour, je vous remercie pour votre attention ».

Prima facie, ce courriel ne suffit cependant pas à établir que le requérant consommerait de l'alcool de manière excessive pendant ses temps de pause, ni que cette consommation entraînerait un état de désorientation dans son chef. Ledit courriel témoigne, au contraire, d'une prudence toute particulière (« semble ») qui paraît incompatible avec l'exigence d'établir la matérialité de faits avec un degré suffisant de certitude. Il n'est en outre corroboré par aucun autre témoignage versé au dossier susceptible de démontrer le caractère matériellement établi du grief de consommation d'alcool entraînant un état désorienté dans le cadre professionnel. Les témoignages des élèves entendus à la suite de l'incident du 17 janvier 2025 n'en font pas état. De même, aucun autre témoignage ne permet de considérer, comme l'indique l'acte attaqué, que le fait pour le requérant de consommer une bière de type « Pils » sur son temps de midi aboutirait à ce que, en sa qualité de professeur d'éducation physique, il ne soit pas « en capacité d'encadrer ses élèves lors d'activités sportives et d'assurer leur sécurité en étant en pleine possession de ses moyens physiques et intellectuels ».

Quant à la déclaration du requérant, lors de son audition du 17 janvier 2025, soit le jour-même de l'incident avec l'élève N. M., selon laquelle il a admis avoir « consommé une boisson alcoolisée avant de se rendre à l'établissement scolaire », il s'impose de relever que le requérant a lui-même veillé à préciser, lors de son audition du 14 avril 2025, que cette consommation avait eu lieu le midi, pas le matin avant l'incident avec l'élève N. M. De même, dans sa note d'observations déposée lors de la procédure devant la chambre de recours, il a insisté sur le fait qu'il « avait effectivement bu une bière avant l'audition mais pas avant l'altercation, qui a eu lieu à 10h00 du matin » et il a encore souligné qu'il « n'avait pas pris le temps de relire correctement le procès-verbal de son entretien du 17 janvier 2025 après-midi avec la direction qui suggère l'inverse ». L'acte attaqué n'explique cependant pas les raisons pour lesquelles ces explications n'ont pas été prises en compte.

Dans cette mesure, le deuxième moyen est sérieux, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les critiques, développées par le requérant dans ce même moyen, relatives au taux de la sanction.

Les 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, sont réunies.

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

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision de démission disciplinaire infligée le 18 décembre 2025 à C. G est ordonnée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 28 avril.2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Raphaël Born