**CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF**

**LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ**

**A R R Ê T**

n^o^ 266.974 du 10 juin 2026

A. 247.835/VIII-13.374

En cause : B.**D**,
ayant élu domicile chez
M^e^ Nathalie TISON, avocat,
rue Jules Destrée 72
6001 Marcinelle,

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 7 avril 2026, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de décision du 29 janvier 2026 par laquelle la sanction de la démission disciplinaire lui est infligée et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

*II. Procédure*

Par une ordonnance du 14 avril 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 5 juin 2026.

Par un avis du 1^er^ juin 2026, l'affaire a été remise à l'audience du 8 juin 2026.

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

M^me^ Caroline de Lemos Esteves, auditeur adjoint 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^ Jean-Louis Leuckx, *loco* M^e^ Nathalie Tison, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Hélène Debaty, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^me^ Caroline de Lemos Esteves, auditeur adjoint, a été entendue en son avis conforme.

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

*III. Faits*

1. Le requérant a le grade de directeur nommé à titre définitif dans un ou plusieurs établissements de la partie adverse.

Depuis le 1^er^ janvier 2022, il exerce la fonction d'administrateur au sein du home d'accueil « Les Aubépines » à Mariembourg. Cette institution fait office d'internat pour bon nombre d'enfants qui se rendent à l'école voisine, à savoir l'École d'enseignement spécialisé primaire de la Communauté française (ci-après : E.E.S.P.C.F.), localisée sur la même commune.

2. Les 28 mars et 28 août 2024, la partie adverse est interpellée successivement par H. B. et L. E., ancien membre et membre actuel du personnel de ce home, concernant des comportements inappropriés et violents à l'égard d'internes, de la part de deux éducateurs au sein du même établissement. H. B. et L. E. font tous deux état de l'absence de réaction de leur direction.

3. À la suite de ces interpellations, entre le 1^er^ octobre et le 21 novembre 2024, la partie adverse entend ces deux personnes, ainsi que le requérant et plusieurs autres membres du personnel.

Au cours de cette enquête, des documents sont par ailleurs collectés auprès de C. R., la directrice de l'E.E.S.P.C.F.

4. Le 6 janvier 2025, L. E. adresse un courriel à sa déléguée syndicale, dans lequel elle fait état d'un problème de chauffage au sein de l'internat, le requérant ayant omis de rallumer celui-ci à la fin des vacances scolaires.

5. Le même jour, ce courriel est transféré au préfet coordinateur de zone Hainaut Sud ainsi qu'au pouvoir organisateur.

6. Par une décision du 16 janvier 2025, le requérant est écarté sur-le-champ.

7. Le 4 février 2025, plusieurs élèves de l'E.E.S.P.C.F. Mariembourg et internes du Home « Les Aubépines » sont auditionnés.

8. Le 10 février 2025, le requérant est entendu en vue d'une éventuelle suspension préventive.

9. Par une décision du 19 février 2025, il fait l'objet d'une mesure de suspension préventive. Cette mesure sera confirmée les 23 juin 2025, 26 septembre 2025 et 23 décembre 2025.

10. Par un courrier du 3 juin 2025, le requérant est convoqué à une audition disciplinaire dont la date est fixée le 23 juin 2025.

Les griefs qui lui sont reprochés sont notamment libellés comme suit :

« […]

a) Premier grief : vous adopteriez un comportement inapproprié en cautionnant les punitions excessives qui seraient imposées aux internes par certains éducateurs. Ce faisant, vous ne garantiriez pas suffisamment la sécurité et le bien-être des internes, dès lors que vous ne prendriez pas de mesures visant à prévenir ou faire cesser lesdits agissements de vos subalternes et ne dénonceriez pas les agissements litigieux, a minima, à votre employeur.

[…]

b) Deuxième grief : avoir porté atteinte au bien-être des membres du personnel et internes du Home d'accueil en éteignant la chaudière, avant les vacances d'hiver, et sans la rallumer en temps utile avant la rentrée de janvier. Cette décision aurait forcé les internes et membres du personnel à réintégrer le Home d'accueil, au début du mois de janvier 2025, dans des conditions climatiques glaciales, perturbant la bonne ouverture du Home d'accueil.

[…]

c) Troisième grief : en votre qualité d'administrateur d'internat, ne pas avoir eu le souci constant des intérêts des internes et avoir manqué de probité dans la gestion

de la problématique concernant l'état des installations sanitaires, en particulier des douches utilisées quotidiennement par les internes, car :

- après avoir constaté l'état défectueux des installations de douches, vous vous seriez limité à l'envoi d'un courrier à la Direction générale des infrastructures, le 23 mai 2023, en vue d'introduire une demande de travaux ;

- vous auriez accepté sans contestation formelle l'argument budgétaire avancé par la Direction générale des infrastructures, sans explorer de solutions alternatives, lorsque, suite à l'absence de réponse écrite de la Direction générale des infrastructures à votre demande, ceux-ci vous auraient affirmé oralement, lorsque lesdits travaux n'avaient pas été effectués lors du remplacement de la chaudière à gaz, qu'aucun budget pour lesdits travaux n'était disponible ;

- vous auriez, par la suite, abandonné toute démarche visant à remédier à cette situation, vous contentant d'attendre, laissant perdurer un état manifestement préjudiciable aux conditions d'hygiène et de confort des élèves.

[…]

d) Quatrième grief : vous auriez adopté un comportement inapproprié en ce que vous n'auriez pas pris les mesures adéquates face à des faits de mœurs entre mineurs qui se seraient produits en avril 2022, impliquant les internes [N. D.] et [J. C.] […] ».

11. Le 23 juin 2025, le requérant est entendu disciplinairement. Un procès-verbal est rédigé et sera signé par le requérant, après qu'il y apporte ses observations.

12. Le 26 août 2025, la partie adverse lui notifie une proposition de sanction de démission d'office, fondée sur les griefs repris ci-avant.

13. Le 29 août 2025, le requérant introduit un recours auprès de la chambre de recours des membres du personnel directeur et enseignant ainsi que du personnel auxiliaire d'éducation des établissements organisés par Wallonie Bruxelles Enseignement – Comité 2 (ci-après : chambre de recours).

14. Le 12 novembre 2025, la chambre de recours se réunit et entend le requérant.

15. Le même jour, cette instance « émet l'avis que seuls demeurent fondés les premier et quatrième griefs et que la sanction de démission disciplinaire proposée est excessive et qu'il y aurait lieu d'y substituer celle d'une rétrogradation du requérant de sa fonction d'administrateur d'internat à celle d'un éducateur ».

16. Le 29 janvier 2026, la partie adverse s'écarte de l'avis précité et inflige la sanction disciplinaire de démission disciplinaire au requérant.

Cette décision lui est notifiée par un courrier daté du même jour, réceptionné le 5 février 2026.

Il s'agit de l'acte attaqué.

*IV. Conditions de la suspension*

Conformément à l'article 17, § 1er, 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*

Un premier moyen est pris « […] (première branche) de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de motivation interne et du principe de motivation adéquate, (deuxième branche), de la violation du principe du délai raisonnable et de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Conformément à l'article 2, § 1er, alinéa 3, première phrase, de l'arrêté du Régent du 23 juin 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', rendu applicable en l'espèce en vertu de l'article 4, § 1er, alinéas 1er, 6°, et 2, 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', « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ». La requête ne satisfaisant pas à cette exigence, pourtant en vigueur depuis le 1er janvier 2025, le moyen est résumé comme il suit.

En une première branche, le requérant énonce que les quatre griefs justifiant l'acte attaqué ne sont pas établis et que la partie adverse ne s'explique pas quant à la non prise en considération de ses moyens de défense et de l'avis de la chambre de recours.

Sur le premier grief, soit celui qui a trait à l'absence de mesures appropriées en réponse aux faits de violence commis par plusieurs éducateurs, il fait valoir que T. B., l'un d'eux, est venu lui-même l'en informer et les a directement reconnus, qu'il a de ce fait estimé non pertinent de le sanctionner, au regard des circonstances de l'espèce (contexte d'absence d'éducateurs, nombreux remplacements et heures supplémentaires impliquant la fatigue du personnel), et qu'une mise au point ferme était selon lui plus adéquate. Il étaye son point de vue par plusieurs éléments. Il ajoute, d'une part, qu'il ne s'est pas contenté d'entendre T. B. sur ce fait dès lors que H. B. l'a également interpellé à ce propos et, d'autre part, qu'il n'a nullement cautionné le comportement mis en cause mais a adopté à son estime des mesures pertinentes qui ont, selon lui, porté leurs fruits. Concernant l'éducateur P. S., il se prévaut des mêmes considérations que celles relatives à T. B. et met en évidence l'admonestation qu'il lui a signifiée. Concernant l'éducateur C. G., il souligne être quelque peu perplexe quant au reproche de ne pas avoir adopté de sanction à son encontre dès lors que la partie adverse apparaît s'être ralliée à son avis en ne sanctionnant pas l'intéressé. Enfin, concernant l'éducateur D. M., il observe encore avoir dressé un bulletin de signalement tant à son encontre qu'à l'égard de T. B. concernant l'incident survenu dans le réfectoire avec l'assiette dans laquelle un enfant aurait préalablement vomi ou craché, fait dont il conteste par ailleurs l'exacte teneur. Il ajoute que la partie adverse n'a elle-même pas réagi et en déduit que le motif retenu à cet égard n'est ni pertinent ni admissible pour justifier la sanction, compte tenu de cette absence de réaction à ce moment. Il ajoute que ce grief ne peut être retenu au regard de son ancienneté et du principe du délai raisonnable.

S'agissant des « autres punitions et faits de violence » dont l'acte attaqué lui a reproché la gestion, toujours au titre du premier grief, il estime que la partie adverse se fonde sur une interprétation erronée de ses propos dès lors qu'il ne cautionne nullement les pratiques existantes et qu'il a dénoncé le climat lors de son entrée en fonction, climat qu'il a essayé d'améliorer depuis lors. Il souligne que former les éducateurs sur une méthode de travail moins « militaire » prend du temps. Il ajoute que la partie adverse n'est aucunement intervenue par le passé et qu'elle se méprend par rapport à ses propos quant aux punitions imposées en soirée, la nuit ou au lever alors qu'il dit ne pas être en mesure de sanctionner des faits dont il ne connait pas l'existence. À cet égard, il estime non pertinent le motif lié à son absence de mesure prise en vue de « prévenir ou mettre fin à des punitions ou pratiques inappropriées qui se produiraient en soirée ou la nuit » dès lors qu'il n'aperçoit pas comment il pourrait récolter des témoignages à propos de tels faits qu'il prétend ignorer. Il précise encore qu'il est inique et inadmissible de justifier la sanction litigieuse par le fait qu'il aurait cautionné la violence au sein de l'établissement alors que celle-ci et nombre de faits constatés ont été posés sous l'autorité de précédents administrateurs, dont L. E, une de ses principales « accusatrices ». Il reproduit, à cet

égard, divers témoignages desquels il ressort que des faits de violence existaient au sein de l'internat, avant qu'il n'en devînt l'administrateur, et en déduit que la partie adverse fait fi de la responsabilité de ses prédécesseurs en lui faisant porter l'entière responsabilité de la situation.

En une seconde branche, il expose que la partie adverse le sanctionne pour deux faits dont elle avait connaissance depuis plus de 2 ans, à savoir, d'une part, l'incident survenu dans le réfectoire avec l'assiette dans laquelle un enfant aurait préalablement vomi ou craché et, d'autre part, l'incident de fait de mœurs entre deux internes. Il en déduit que le principe du délai raisonnable est ainsi méconnu. Il soutient également que la partie adverse a commis plusieurs erreurs manifestes d'appréciation, un certain nombre de reproches n'étant pas établis ou ne lui étant d'après lui pas imputables.

*V.2. Appréciation*

Sur la première branche, il est jurisprudence constante qu'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.

En l'espèce, le premier grief retenu à charge du requérant par l'acte attaqué est libellé comme suit :

> « adopter un comportement inapproprié en cautionnant les punitions excessives qui seraient imposées aux internes par certains éducateurs. Ce faisant, [le requérant] ne garantirait pas suffisamment la sécurité et le bien-être des internes, dès lors qu'il ne prendrait pas de mesures visant à prévenir ou faire cesser lesdits agissements de ses subalternes et ne dénoncerait pas les agissements litigieux, a minima, à son employeur ».

En termes de requêtes, le requérant critique le reproche formulé contre lui, tenant à l'absence de mesures appropriées de sa part « suite aux faits de violence commis par trois éducateurs, [T. B.], [P. S.] et [C. G.] ». Il conteste néanmoins également les reproches qui lui sont adressés par rapport aux agissements d'un quatrième éducateur, D. S., conjointement avec T. B.

Si, comme il apparaîtra ci-après, les agissements susvisés de l'éducateur C. G. semblent bien repris sous le point « 3.1.2. Appréciation » du premier grief précité et s'avèrent englobés, implicitement mais certainement, dans les « autres punitions et autres faits de violence » dont la gestion a été reprochée au requérant, l'acte attaqué n'épingle, en revanche, pas de grief à son encontre, fondé sur les agissements conjoints des éducateurs D. S. et T. B. En effet, cet incident datant du 30 mai 2022 est relaté dans diverses auditions sur lesquelles le requérant s'est expliqué (notamment, pp. 15, 19 et 24 de l'acte attaqué), mais n'est pas repris sous ce point « 3.1.2. Appréciation » qui, à la suite de l'énoncé de déclarations de témoins en lien avec le premier grief et d'un point « 3.1.1. Moyens de défense », cristallise les

éléments constitutifs de ce grief retenu à charge du requérant. La critique de ce dernier paraît dès lors dénuée de pertinence à cet égard.

En ce qui concerne l'attitude du requérant par rapport aux agissements de T. B. du 23 mars 2024, soit le fait d'avoir « attrapé un enfant par le pull, [de] l'avoir éjecté de sa chaise jusqu'au sol, en lui criant dessus pour ensuite l'agripper et le pendre par le col à un portemanteau », l'acte attaqué énonce entre autres ce qui suit :

« Quant à la gestion des faits de violence commis par [T. B.]

Considérant que [le requérant], informé des faits de violence commis par [T. B.], s'est contenté de recevoir les aveux de ce dernier et de lui signifier "je ne voulais plus voir ça", "s'il recommençait encore une fois, là, ce n'était plus un cas isolé sur une sorte de pétage de plomb, je vais appeler ça comme ça, mais que c'était quelque chose inscrit en lui et ça, ça ne pouvait pas se reproduire" ;

Considérant que [le requérant] a ajouté, à l'égard de ces faits, qu'il n'avait informé ni son employeur ni le Préfet de zone, pour mettre en place des mesures disciplinaires à l'égard des faits susvisés, justifiant sa gestion de la problématique par le fait qu'il existait, au sein de l'internat "une situation de tension", caractérisée par des remplacements et des heures supplémentaires ;

Considérant qu'il a également rajouté n'avoir entendu aucun témoin de la scène, s'étant contenté de recevoir le membre du personnel venu se dénoncer ;

Considérant qu'au cours de l'audition, [le requérant] a rajouté, à l'égard des faits, "c'est très mal", mais qu'il a toutefois nuancé ses propos, ajoutant dans le PV qu'il estimait ceci "mais humainement compréhensible" ;

Considérant, dès lors, que l'intéressé s'est contenté de recevoir les aveux du membre du personnel, en dehors de toute procédure d'évaluation ou disciplinaire, qu'il n'a pas prévenu sa hiérarchie, son employeur, le CPMS ou encore les autorités judiciaires, face à des faits de violence avérés et extrêmement graves commis dans l'établissement scolaire qu'il dirige, car il estimait que les faits litigieux étaient humainement compréhensibles, compte tenu du contexte susvisé ;

[...] ».

Il résulte de cette motivation que l'acte attaqué reproche spécifiquement au requérant d'avoir uniquement reçu les aveux de cet éducateur, sans avoir entrepris de procédure d'évaluation ou disciplinaire, ni avoir pris l'initiative de prévenir sa hiérarchie, son employeur, le CPMS ou les autorités judiciaires, et ce nonobstant les « faits de violence avérés et extrêmement graves » de T. B.

À cet égard, le requérant ne conteste pas la matérialité de ces faits, ayant du reste reconnu lors de ses auditions n'avoir effectivement donné aucune suite aux faits précités, ni dénoncé ceux-ci auprès de sa hiérarchie (dossier administratif, pièce 15, pp. 16 et 17, et pièce 24*bis*, pp 2 et 3). Il se prévaut, tout au plus, de la circonstance que l'agent est lui-même venu s'en expliquer, que l'établissement était en sous-effectif, que la hiérarchie n'aurait pas réagi au signalement défavorable

antérieur et que l'intéressé effectuerait du bon travail. Ces éléments constituent toutefois davantage des tentatives de justifications de ces faits mais sont étrangers à leur matérialité.

En outre, la circonstance que le requérant n'a pas auditionné de témoins, tout en ayant été interpellé par H. B. au sujet desdits agissements de T. B., ne contredit pas le constat qui précède. Lors de son audition disciplinaire, le requérant a été expressément interpellé à ce sujet mais a répondu ce qui suit :

« MF : Quand il vous a rapporté ça, vous avez entendu les témoins ? Vous avez récolté des pièces pour l'évaluer négativement ?

[Le requérant] : Il est venu directement, venu se dénoncer lui-même.

MF : Donc il n'y a pas eu de suite, on va dire, juridique ?

[Le requérant] : Je l'ai entendu et j'avais eu [H. B.] au téléphone ».

Le requérant a donc lui-même considéré que l'audition de témoin ne s'était pas avérée nécessaire, ayant reçu les aveux de T. B. et l'appel à ce sujet de H. B. Il s'est donc estimé suffisamment informé par ces éléments, la partie adverse lui reprochant, pour sa part, de s'être « contenté de recevoir les aveux » de cet éducateur sans en tenir compte dans le cadre d'une évaluation ou de poursuites disciplinaires, et de s'en être tenu aux seules admonestations qu'il lui a adressées sans avoir pris de mesures « juridique » plus contraignantes à son égard. Ce n'est donc pas tant l'absence d'audition de témoins supplémentaires qui paraît ainsi reprochée au requérant mais le fait de ne pas avoir pris, une fois informé de ces faits, de mesures juridiquement contraignantes à son égard. L'argument du requérant manque donc de pertinence.

En ce qui concerne son attitude par rapport aux agissements de P. S., lequel aurait, le 27 août 2024, « empoigné violemment un enfant par le cou de telle façon que ses jambes auraient gigoté dans le vide, et ce pour le faire sortir du réfectoire », l'acte attaqué énonce notamment ce qui suit :

« Quant à la gestion des faits de violence commis par P. S.

Considérant que [le requérant], informé des faits de violence commis par [P. S.], s'est contenté de lui signifier une "admonestation", alors que l'intéressé a étranglé un enfant, devant d'autres internes, avec une violence telle que l'enfant fut soulevé du sol et que ses jambes gigotaient en raison de la force de poigne exercée par l'éducateur sur la gorge de l'enfant ;

Considérant que, comme pour [T. B.], [le requérant] n'a informé ni son employeur ni le Préfet de zone, pour mettre en place des mesures disciplinaires à l'égard des faits susvisés, qui sont manifestement des faits de violence graves ;

> Considérant que [le requérant] a justifié sa gestion de la situation par le fait qu'il s'agirait d'un fait isolé, commis pour la première fois par l'éducateur, et qui ne nécessiterait, dès lors, pas de démarches supplémentaires ;
>
> Considérant qu'il y a lieu de relever que l'admonestation par l'intéressé ne saurait être confondue avec une évaluation négative, celui-ci faisant clairement la différence entre cette admonestation et un "fait défavorable", synonyme de fiche individuelle pour le personnel nommé à titre définitif, qu'il n'aurait dressé qu'en cas de réitération des faits susvisés ;
>
> Considérant, dès lors, que l'intéressé s'est contenté de dresser une admonestation informelle, en dehors de toute procédure d'évaluation ou disciplinaire, qu'il n'a pas prévenu sa hiérarchie, son employeur, le CPMS, ou encore les autorités judiciaires, face à des faits de violence avérés et extrêmement graves commis dans l'établissement scolaire qu'il dirige, car il estimait que les faits litigieux constituaient un évènement isolé qui ne nécessitait pas de démarche supplémentaire ».

Il résulte de cette motivation que la partie adverse reproche au requérant des faits de même nature que ceux à l'égard de T. B., à savoir de s'être « contenté de dresser une admonestation informelle, en dehors de toute procédure d'évaluation ou disciplinaire », et de ne pas avoir « prévenu sa hiérarchie, son employeur, le CPMS, ou encore les autorités judiciaires ». L'acte attaqué souligne, en outre, que « les faits de violence à l'égard d'internes sont proscrits, inexcusables et inacceptables en toutes circonstances, et que tout Administrateur de Home d'accueil spécialisé, placé dans les mêmes conditions, aurait pris les mesures nécessaires pour prévenir ou réprimander ces comportements, et ce nonobstant les motifs qui ont poussé leurs auteurs à agir ainsi, compte tenu du fait que sa fonction implique qu'il est aussi bien chargé de la sécurité et du bien-être des élèves que du management de l'équipe d'éducateurs » (p. 38 de l'acte attaqué).

Or le requérant réitère les mêmes arguments que ceux énoncés à propos de l'éducateur précédent, à savoir le caractère selon lui plus adéquat d'une mise au point ferme, la situation de l'établissement en sous-effectif, la passivité de la hiérarchie et le bon travail de l'agent. Ce faisant, il ne remet pas davantage en cause la matérialité des éléments de fait retenus contre lui, en lien avec les agissements de ce second éducateur, mais tente au mieux de les justifier, ce qui est différent.

Enfin, en ce qui concerne l'attitude du requérant par rapport aux agissements de C. G. et, plus particulièrement, le fait d'infliger des tours de la cour ainsi que des flexions aux internes, l'acte attaqué inclut ces agissements, comme indiqué ci-dessus, dans le point d'appréciation relatif à la « gestion des autres punitions et autres faits de violence », soit des pratiques punitives qualifiées d'inadaptées et d'excessives (pp. 34 et 35).

Le requérant se dit d'abord « perplexe » par rapport à la peine disciplinaire qui lui a été infligée, en soutenant qu'aucune sanction n'aurait été infligée à

l'éducateur C. G. Cette critique ressortit toutefois au choix de celle-ci et, partant, à une éventuelle méconnaissance du principe de proportionnalité, non invoquée à l'appui du présent moyen qui porte sur la matérialité des faits disciplinaires et sur la violation du principe du délai raisonnable. En outre, au surplus, de tels arguments sont dénués de fondement puisqu'il résulte du dossier confidentiel déposé par la partie adverse que cette dernière a infligé une sanction disciplinaire à C. G., tout comme d'ailleurs à T. B. et P. S. (pièces confidentielles A, B et C). La démission d'office infligée au requérant repose, enfin, sur des faits sinon plus larges, en tout cas, différents, de ceux reprochés à C. G.

Plus globalement, par rapport aux « autres punitions et autres faits de violence », le requérant soutient que l'acte attaqué repose sur une interprétation erronée de ses propos, en ce qu'il indique n'avoir nullement cautionné les pratiques existantes, qu'il ne pouvait être au courant de faits survenus en soirée ou la nuit et qu'il ne peut pas davantage être tenu responsable de faits posés par ses prédécesseurs.

L'acte attaqué justifie néanmoins et *prima facie*, par une motivation suffisante et adéquate, les raisons pour lesquelles l'autorité disciplinaire a considéré que ces arguments devaient être rejetés et, notamment, en quoi le requérant avait bien « cautionné » de telles pratiques dont ce même acte souligne que le requérant était par ailleurs informé. Il énonce en effet, à cet égard, entre autres ce qui suit :

> « Considérant que [le requérant] avait connaissance, sans équivoque, des faits commis par [P. S.], de tout ou partie des faits commis par [T. B.], mais aussi des pratiques punitives utilisées par les éducateurs à l'égard d'internes ;
>
> Considérant qu'en sa qualité de Directeur, il a la responsabilité d'assurer la sécurité physique et morale des internes fréquentant son établissement, qui implique de prévenir, signaler et traiter toute situation de violence, telle que les situations susvisées ;
>
> Considérant que cette qualité lui impose d'exercer une vigilance constante et d'intervenir promptement en cas d'incident pour garantir la sécurité de tous les élèves placés sous son autorité ;
>
> Qu'or, il ressort des éléments du dossier, et de ses propres déclarations, qu'il est resté passif et a cautionné des comportements violents et des punitions inappropriées d'éducateurs à l'égard de jeunes enfants ;
>
> Considérant, en effet, que face à des faits de violence avérés, celui-ci s'est contenté de ne rien faire à l'égard de [T. B.], de dresser une admonestation informelle à l'égard de [P. S.], et de ne pas réagir ou réprimander les pratiques punitives exercées par les éducateurs à l'égard d'internes » (p. 36).

L'acte attaqué souligne également les éléments suivants :

« Considérant que l'absence de réaction de l'intéressé a permis à ces éducateurs d'adopter et de perpétuer les comportements violents susvisés, en toute impunité, et a mis en danger la sécurité physique et psychologique des internes ;

Considérant qu'en n'exerçant pas son pouvoir hiérarchique pour traiter immédiatement ces comportements, y compris en les sanctionnant adéquatement le cas échéant, il a gravement contribué à leur légitimation implicite et à leur perpétuation ;

Considérant qu'il a cautionné ces comportements, dès lors qu'il avait la responsabilité, le pouvoir et le devoir d'y mettre un terme, de prévenir les acteurs compétents aussi bien pour poursuivre les membres du personnel auteurs des comportements susvisés que ceux compétents pour garantir le bien-être des internes, et qu'il s'en est délibérément abstenu ;

Considérant qu'il a, ainsi, contribué de manière déterminante à créer un environnement dangereux pour les élèves au sein du Home d'accueil, en ce que la sécurité et l'intégrité physique et morale des internes seraient directement impactées et qu'il aurait, partant, adopté une attitude incompatible avec les missions d'un administrateur d'internat ;

Considérant que ce climat délétère, dont il est directement responsable par son inaction, a pu engendrer plusieurs conséquences préjudiciables, à savoir :

- altération de la santé psychologique et physique des enfants victimes et témoins ;
- perte de confiance dans les institutions et les figures d'autorité ;
- normalisation de comportements violents envers des internes ;
- normalisation de punitions excessives comme mode de résolution des conflits avec des internes ;

Considérant que le fait d'avoir eu connaissance de pratiques constitutives de violences sur mineurs, sans prendre les mesures appropriées pour y mettre fin et sans alerter les autorités compétentes, constitue une violation caractérisée de ses obligations professionnelles les plus essentielles, dès lors qu'il disposait de l'autorité hiérarchique et des moyens nécessaires pour intervenir efficacement ;

Considérant que les constats précités ne sauraient être remis en question par les moyens de défense exposés par l'intéressé ;

Considérant en effet, qu'en tant que chef d'établissement, l'intéressé était parfaitement en mesure de prévenir ou mettre fin à des punitions ou pratiques inappropriées qui se produiraient en soirée ou la nuit, celui-ci pouvant récolter des témoignages, évaluer négativement les éducateurs concernés, prendre contact avec le Préfet de zone ou son employeur pour mettre en place des mesures disciplinaires, aussi bien qu'il était requis qu'il prenne en compte les conséquences de telles pratiques sur la santé des enfants, et, ainsi, contacter le CPMS ou l'assistante sociale pour qu'ils soient pris en charge, ce que l'intéressé n'a pas fait adéquatement ;

Considérant, également, que l'intéressé n'est pas crédible lorsqu'il affirme contacter son employeur pour les "cas graves", dès lors qu'il s'est abstenu d'interpeller le Pouvoir organisateur ou le Préfet de zone pour de faits aussi graves que ceux détaillés *supra*, commis par [T. B.] et [P. S.] ;

Considérant qu'il est particulièrement consternant de constater que [le requérant] puisse légitimer et excuser les violences susvisées car il estimerait que ces faits seraient soit un fait isolé, soit "être influencé par ses nerfs ou par une situation externe" ou encore causées par des tensions existant au sein de l'établissement ;

Considérant que les faits de violence à l'égard d'internes sont proscrits, inexcusables, et inacceptables en toutes circonstances, et que tout Administrateur de Home d'accueil spécialisé, placé dans les mêmes conditions, aurait pris les mesures nécessaires pour prévenir ou réprimander ces comportements, et ce nonobstant les motifs qui ont poussé leurs auteurs à agir ainsi, compte tenu du fait que sa fonction implique qu'il est aussi bien chargé de la sécurité et du bien-être des élèves que du management de l'équipe d'éducateurs ;

Considérant qu'il est, par ailleurs, tout aussi consternant de constater que [le requérant] affirme avoir essayé d'agir "de façon humaine", alors qu'il a cautionné et légitimé un système de pratiques punitives violentes, et qu'il a couvert des agressions physiques graves commises par ses subordonnés à l'égard d'enfants, cette affirmation permettant de constater qu'il ne prend aucunement en compte la sécurité et le bien-être des internes dans sa gestion du Home d'accueil » (pp. 37 et 38).

Ce faisant, l'acte attaqué ne tend pas à reprocher à l'intéressé de n'avoir pas pris des mesures à l'encontre de pratiques qui lui étaient inconnues mais met en exergue qu'en ne prenant pas de mesures suffisantes et adéquates pour investiguer sur, et recadrer, celles dont il a eu connaissance, et en s'abstenant de s'enquérir de leurs impacts sur la santé des enfants, le requérant a contribué à ne pas les prévenir ni à y mettre fin, et les a de cette manière « cautionnés ». *Prima facie*, le requérant ne démontre pas que cette motivation serait erronée ou inadéquate.

En conséquence, l'acte attaqué ne rend pas non plus le requérant responsable de faits antérieurs à son arrivée, sur lesquels il n'aurait pas eu de prise. Il énonce encore à ce propos que :

« Considérant qu'il est d'autant plus grave de constater, des affirmations de l'intéressé, que celui-ci était parfaitement au courant du système "militaire" en place, et ce dès son arrivée, des faits de violences susvisés, et qu'il n'a absolument rien mis en place pour les prévenir, les empêcher, ou les réprimander, ce qui est totalement indigne d'un Administrateur de Home d'accueil chargé de gérer du personnel et de s'assurer de la sécurité et du bien-être d'enfants ;

Considérant que les propos de l'intéressé permettent, d'autant plus, d'établir que les punitions physiques infligées aux internes relevaient d'un système, en ce que les punitions, étaient appliquées "automatiquement" ou spontanément par les élèves, comme déclaré par l'intéressé, tant ces punitions étaient intégrées par les internes dans le fonctionnement de l'établissement ;

Considérant que cette circonstance démontre, à nouveau, que l'intéressé a bien cautionné la perpétuation de ce système et de ces punitions inappropriées, en ce que tout Administrateur prudent et diligent placé dans les mêmes conditions aurait dû corriger ce système de punitions, dès son entrée en fonction, lorsqu'il constata l'existence d'un tel système et les punitions qui étaient infligées aux internes ;

Considérant qu'il n'a mis en place aucune formation, qu'il n'a pas dûment évalué négativement ses subordonnés lorsque cela était nécessaire, et qu'il n'a aucunement prévenu les autorités compétentes pour que les faits de violence commis soient adéquatement poursuivis » (p. 38).

Il s'ensuit que l'acte attaqué n'impute pas au requérant la responsabilité des pratiques de ses prédécesseurs. Le fait d'avoir « cautionné la perpétuation de ce système et de ces punitions inappropriées » en s'abstenant de prendre les mesures nécessaires pour « corriger ce système de punitions, dès son entrée en fonction, lorsqu'il constata l'existence d'un tel système et les punitions qui étaient infligées aux internes » revient, en effet, précisément à lui reprocher de ne pas avoir mis un terme à ces pratiques lorsqu'il en a eu connaissance en sa qualité de nouveau directeur.

Par ailleurs, la partie adverse relève à bon droit que le requérant ne peut raisonnablement comparer sa situation à celle d'éducatrices présentes avant lui, sous prétexte qu'elles n'auraient pas été sanctionnées - bien que, selon lui, témoins de dysfonctionnements. Contrairement à ces personnes, il agissait en effet comme responsable de son internat, en étant le point de relais avec le pouvoir organisateur concernant ses dysfonctionnements et ceux des membres du personnel sur lesquels il a exercé un pouvoir hiérarchique.

Enfin, il y a lieu de noter que, dans son avis, la chambre de recours a confirmé que « l'absence de réaction appropriée du requérant pour mettre fin aux punitions excessives imposées par les éducateurs T. [B.] et P. [S.] à des internes ainsi qu'aux faits de violence exercés à leur égard, notamment en se bornant à infliger une simple admonestation à l'un d'eux pour avoir adopté un tel comportement, est inadmissible ». L'acte attaqué ne devait donc pas comporter de motivation renforcée par rapport à cette position de la chambre de recours.

Partant, les critiques du requérant à l'égard du premier grief ne sont pas sérieuses.

L'acte attaqué énonce encore ce qui suit à propos de ce même grief :

« Considérant qu'en cautionnant les faits reprochés au premier grief, l'intéressé s'est rendu complice de ceux-ci, en raison de sa tolérance et de son absence de réaction adéquate qui ont permis de légitimer et de perpétuer des faits de violences commis à l'égard d'enfants pendant plusieurs années, sans qu'il ne prenne les mesures nécessaires à réprimander les auteurs de ces faits [et]/ou à les signaler aux autorités compétentes pour entreprendre les démarches disciplinaires ou judiciaires nécessaires ;

Considérant que ce manquement est d'une gravité extrême qui, à lui seul, rompt toute la confiance qui lui était investie comme membre du personnel de WBE, compte tenu aussi bien de la gravité des faits qu'il a cautionnés mais également de la minimisation de la violence dont il continue de faire preuve, même postérieurement à son audition ;

Considérant que ces faits, s'ils empêchent, *a fortiori*, la poursuite de ses fonctions comme Administrateur, rompent également toute confiance investie en l'intéressé dans la fonction d'éducateur qu'il serait amené à réintégrer en cas de

rétrogradation, le Pouvoir organisateur ne pouvant confier des enfants à un membre du personnel pour lequel les faits de violence susvisés seraient “humainement compréhensibles”, qui cautionnerait l’étranglement d’un élève car il serait un évènement isolé, et qui laisserait perdurer un système de punitions physiques au sein d’un établissement ;

Considérant que l’intéressé n’a manifestement pas le souci du bien-être, de la sécurité, et de l’épanouissement des enfants placés sous sa responsabilité, ce qui est manifestement incompatible avec la qualité de membre du personnel directeur ou auxiliaire d’éducation » (p. 60).

Il est de jurisprudence constante que, lorsqu’une décision administrative se fonde sur plusieurs motifs et en l’absence de précision sur le caractère déterminant de chacun de ceux-ci, ces motifs apparaissent également nécessaires pour justifier la décision et l’illégalité de l’un d’entre eux suffit à entraîner celle de l’intégralité de l’acte attaqué. Le Conseil d’État ne peut en effet, sous peine d’empiéter sur le pouvoir d’appréciation de l’administration, déterminer si, en l’absence d’un de ces motifs, celle-ci aurait pris la même décision. Cependant, si un motif de l’acte attaqué apparaît, par lui-même, au regard de son économie générale, manifestement déterminant de la décision de refus intervenue, la circonstance que d’autres motifs, le cas échéant irréguliers, figurent également dans la décision de refus attaquée est sans incidence, en raison de leur caractère nécessairement accessoire par rapport au motif déterminant.

Or il suit de la motivation précitée, et spécialement l’indication selon laquelle le premier grief « est d’une gravité extrême qui, à lui seul, rompt toute la confiance qui lui était investie comme membre du personnel de WBE », que le premier grief reproché au requérant suffit, aux yeux de la partie adverse, à justifier la rupture de confiance à son égard et, partant, à lui infliger la sanction de démission d’office. L’absence de termes tels que « à titre surabondant » ne modifie pas le constat qui précède. En outre et contrairement à ce que le requérant a soutenu à l’audience, la mention susvisée n’a pas été ajoutée opportunément après l’avis de la chambre de recours, vu qu’elle figurait déjà dans la proposition de sanction (pp. 55 et 56 de la proposition de sanction).

Il s’agit donc d’un motif déterminant de l’acte attaqué qui, dès lors qu’il s’avère *prima facie* régulier, dispense d’examiner la régularité des autres griefs qui ne revêtent qu’un caractère accessoire.

La première branche du moyen n’est pas sérieuse.

Sur la seconde branche, le requérant invoque une violation du principe général du délai raisonnable, en ce que la partie adverse le sanctionne pour deux faits

dont elle aurait eu connaissance plus de deux ans avant de diligenter la procédure disciplinaire contre lui.

Il apparaît toutefois que le premier de ces deux faits tient à l'attitude du requérant par rapport aux agissements conjoints des éducateurs D. S. et T. B. Or il ressort de l'analyse qui précède que ce fait n'a pas été retenu à l'appui du premier grief.

Le second fait se trouve, par ailleurs, à la base du quatrième grief, lequel s'avère accessoire par rapport au premier grief, déterminant du choix de la sanction disciplinaire attaquée. *Prima facie*, le prétendu dépassement du délai raisonnable pour la prise en compte de ce quatrième grief ne paraît donc en tout état de cause pas susceptible de vicier la légalité de l'acte attaqué.

La seconde branche et, partant, le premier moyen ne sont pas sérieux.

*VI. Second moyen*

*VI.1. Thèse de la partie requérante*

Un second moyen est pris « de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de proportionnalité et de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Le requérant ne satisfaisant pas aux exigences réglementaires précitées, encore une fois en vigueur depuis le 1er janvier 2025, le moyen est résumé comme il suit.

Il soutient que la partie adverse viole le principe de proportionnalité dans la mesure où elle ne tient pas compte de/du : 1) contexte de violence préexistant au sein du Home « Les Aubépines » ; 2) la responsabilité des précédents administrateurs du Home précité ; 3) l'absence de sanction adoptée à l'encontre de C. G. ; 4) la responsabilité de L. E. qui n'a pas suivi les consignes lors de l'accueil des internes, dans un climat glacial au mois de janvier 2025 ; 5) l'inertie de la direction générale de l'Infrastructure (ci-après : DGI) ; et 6) l'augmentation du nombre d'internes inscrits et d'étudiants candidats volontaires à faire leur stage au sein de l'internat, depuis que le requérant exerce la fonction d'administrateur.

Il estime que l'acte attaqué est fondé sur des motifs « bateau » non pertinents et non admissibles qui pourraient s'appliquer à l'ensemble du personnel du home qui, témoins de faits de violence, n'ont pris aucune mesure afin de les arrêter. Il

revient, à ce titre, sur les quatre griefs retenus contre lui, faisant notamment valoir, pour le premier d'entre eux, que les éléments fondateurs de ce grief ne sont pas tous établis ou lui imputables et que, de manière surprenante, la partie adverse le lui fait seul supporter alors que les anciens administrateurs et éducateurs n'ont pas davantage pris de mesure pour s'y opposer. Il ajoute que si, pour certains points, il aurait dû réagir avec davantage de fermeté, il ne peut raisonnablement supporter toute la responsabilité de la situation et qu'à suivre la partie adverse, celle-ci aurait dû démettre de leurs fonctions l'ensemble des membres du personnel témoins des faits. Il relève encore qu'est disproportionné et contradictoire le fait de considérer que ce premier grief empêche la poursuite de ses fonctions tant comme administrateur que comme éducateur alors que les reproches formulés ne concernent que les fonctions de direction et qu'il estime avoir exercé cette dernière fonction pendant plus de 30 ans à la satisfaction de tous.

Il ajoute que la partie adverse ne justifie pas concrètement le choix de la sanction de démission d'office et fait fi de l'avis de la chambre des recours en invoquant des raisons non pertinentes, procédant par pétition de principe vague et commettant une erreur manifeste d'appréciation.

*VI.2. Appréciation*

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.

Par ailleurs et comme il a été énoncé en substance lors de l'examen du premier moyen, 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. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. S'agissant d'une sanction disciplinaire, l'exigence de motivation formelle n'impose pas à l'autorité disciplinaire de 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 cette 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.

En l'espèce, il ressort avant toute chose de l'argumentation du requérant que celui-ci invoque plusieurs éléments identiques à ceux déjà soutenus à l'appui de la première branche du premier moyen. Le requérant insiste en effet sur le contexte de violence préexistant au sein du home, la responsabilité des précédents administrateurs et de certains éducateurs présents et le fait qu'il ne doit donc pas être seul à devoir l'assumer. Or il ressort de l'examen qui précède que l'acte attaqué a rencontré ces différents arguments, y compris pour justifier que la responsabilité du requérant ne peut s'en trouver atténuée.

Le requérant revient également sur les quatre griefs retenus contre lui. Or, pour les raisons déjà exposées, non seulement, le premier grief revêt un caractère déterminant, de sorte que les trois autres n'ont plus qu'une portée accessoire et leur éventuelle irrégularité demeure sans incidence sur celle de l'acte attaqué. En outre, contrairement à ce que soutient le requérant, il est apparu que celui-ci ne démontrait pas que les « éléments fondateurs » du premier grief ne seraient pas établis ou lui imputables, l'acte attaqué étant adéquatement motivé quant à ce. Le requérant n'avance pas d'éléments supplémentaires, à l'appui du présent moyen, de nature à justifier que la partie adverse aurait adopté une sanction disciplinaire disproportionnée, qu'aucune autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait adoptée. En l'absence de tels éléments, il ne revient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire, son contrôle n'étant que marginal à cet égard.

Quant au choix d'étendre la sentence de rupture du lien de confiance à la fonction d'éducateur du requérant, la motivation précitée de l'acte attaqué, relative au caractère déterminant du premier grief, justifie les raisons d'un tel choix. Pour rappel, il en ressort, en effet, que :

« Considérant qu'en cautionnant les faits reprochés au premier grief, l'intéressé s'est rendu complice de ceux-ci, en raison de sa tolérance et de son absence de réaction adéquate qui ont permis de légitimer et de perpétuer des faits de violences commis à l'égard d'enfants pendant plusieurs années, sans qu'il ne prenne les mesures nécessaires à réprimander les auteurs de ces faits [et]/ou à les signaler aux autorités compétentes pour entreprendre les démarches disciplinaires ou judiciaires nécessaires ;

Considérant que ce manquement est d'une gravité extrême qui, à lui seul, rompt toute la confiance qui lui était investie comme membre du personnel de WBE, compte tenu aussi bien de la gravité des faits qu'il a cautionnés mais également de la minimisation de la violence dont il continue de faire preuve, même postérieurement à son audition ;

Considérant que ces faits, s'ils empêchent, *a fortiori*, la poursuite de ses fonctions comme Administrateur, rompent également toute confiance investie en l'intéressé dans la fonction d'éducateur qu'il serait amené à réintégrer en cas de rétrogradation, le Pouvoir organisateur ne pouvant confier des enfants à un membre du personnel pour lequel les faits de violence susvisés seraient "humainement compréhensibles", qui cautionnerait l'étranglement d'un élève car il serait un évènement isolé, et qui laisserait perdurer un système de punitions physiques au sein d'un établissement ;

Considérant que l'intéressé n'a manifestement pas le souci du bien-être, de la sécurité, et de l'épanouissement des enfants placés sous sa responsabilité, ce qui est manifestement incompatible avec la qualité de membre du personnel directeur ou auxiliaire d'éducation » (p. 60).

L'acte attaqué relève en outre ce qui suit :

« Considérant qu'il est effarant de constater que [le requérant] puisse considérer que le fait pour un éducateur d'attraper un enfant par son pull, de l'éjecter au sol, tout en lui cirant dessus, pour ensuite l'agripper et le pendre à un porte manteau, soit "humainement compréhensible", en raison d'un climat de tension qu'il évoque mais ne démontre aucunement ;

Considérant que cet élément est d'autant plus inquiétant du fait que l'intéressé n'a pas tenu ses propos au cours de son audition, de manière spontanée, mais qu'il a rajouté ceux-ci à la remise du PV signé, après avoir pris connaissance de celui-ci, en pleine connaissance de cause » (p. 38).

Plus fondamentalement encore, l'acte attaqué précise les éléments suivants quant à la rupture du lien de confiance, son étendue et les raisons de s'écarter de l'avis de la chambre de recours sur ce point :

« 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 qu'en effet, la suspension disciplinaire impliquerait le retour de l'intéressé, à terme, dans sa fonction d'Administrateur du Home d'accueil, ce qui est incompatible avec la rupture de confiance constatée en raison de la multitude et la gravité des manquements commis, comme exposé *supra* ;

Considérant que, contrairement à ce qu'estime la Chambre de recours, la rétrogradation n'apparaît pas davantage comme une sanction de nature à répondre à la rupture du lien de confiance, en ce que l'intéressé serait rétrogradé dans des fonctions d'éducateur et continuerait d'exercer une fonction comme membre du personnel de WBE ;

Considérant que, si la Chambre de recours souligne que l'intéressé a commis les fautes qu'elle estime établies, contrairement à l'appréciation de l'Autorité qui maintient, pour les raisons susvisées, que l'ensemble des griefs sont établis, en sa qualité d'Administrateur, mais touchent à l'essence même de la relation de travail et de manière fondamentale à ses obligations de membre du personnel, et ce nonobstant la fonction effectivement exercée ;

Considérant que ces fautes entrainent, et ce indépendamment de la fonction exercée, une rupture totale de confiance, et une impossibilité pour l'intéressé d'exercer une quelconque fonction au sein de WBE, l'Autorité ne pouvant plus accepter que l'intéressé soit au contact d'enfants ;

Considérant, en effet, que les faits reprochés, s'ils empêchent, *a fortiori*, la poursuite de ses fonctions comme Administrateur, rompent également toute confiance investie en l'intéressé dans la fonction d'éducateur qu'il serait amené à réintégrer en cas de rétrogradation, le Pouvoir organisateur ne pouvant confier des internes à un membre du personnel pour lequel les faits de violence susvisés seraient "humainement compréhensibles", qui cautionnerait l'étranglement d'un interne au motif qu'il s'agirait d'un évènement isolé et qui laisserait perdurer un système de punitions physiques et humiliantes au sein d'un établissement ;

[…]

Considérant, en effet, comme exposé *supra*, que le Pouvoir organisateur ne peut confier des enfants à un membre du personnel pour lequel les faits de violence susvisés seraient "humainement compréhensibles", qui cautionnerait l'étranglement d'un élève car il serait un évènement isolé, qui laisse perdurer un système de punitions physiques au sein d'un établissement ;

Considérant que l'intéressé n'a manifestement, en outre, non seulement à l'égard du premier grief susvisé, […] pas le souci du bien-être, de la sécurité, et de l'épanouissement des enfants placés sous sa responsabilité, ce qui est manifestement incompatible avec la qualité de membre du personnel directeur ou auxiliaire d'éducation ;

Considérant, dès lors, que l'Autorité ne saurait suivre la Chambre de recours ».

Le requérant ne démontre pas que cette motivation de l'acte attaqué serait inadéquate et que l'appréciation qui la sous-tend serait manifestement erronée. *Prima facie*, elle s'avère au contraire pertinente et concrètement étayée, la partie adverse exposant en quoi de par sa fonction, le requérant se devait d'être réactif dans sa gestion et les raisons pour lesquelles, de par son attitude et ses explications, elle estime la confiance rompue dès lors que les manquements relevés « touchent à l'essence même de la relation de travail et de manière fondamentale à ses obligations de membre du personnel ».

Enfin, s'agissant des circonstances atténuantes alléguées par le requérant, l'acte attaqué répond ce qui suit et justifie à ce titre les raisons de s'écarter de l'avis de la chambre de recours :

« Considérant que ce constat ne saurait être remis en question par les circonstances atténuantes mises en lumière par la Chambre de recours (qui avaient déjà, en grande majorité, été prises en compte dans la proposition de sanction pour apprécier la sanction adéquate à infliger à l'intéressé) ;

Considérant, à titre liminaire, en effet, que les faits reprochés à l'intéressé sont empreints d'une telle gravité, ont tellement mis en péril l'intégrité de jeunes enfants, le bien-être de jeunes enfants et de membres du personnel, et constituent, à ce point, des fautes professionnelles touchant de manière fondamentale aux devoirs incombant à l'intéressé, qu'aucune circonstance atténuante ne saurait ni remettre en question ni atténuer le caractère fautif des comportements et propos adoptés, leur gravité, et la rupture de confiance qui en découle et a été constatée ;

Considérant, en outre, que l'ancienneté d'un membre du personnel, l'absence d'antécédents ou encore la situation de la fin de carrière ne constituent pas de facto des circonstances atténuantes, celles-ci devant être analysées au regard du cas d'espèce ;

Considérant qu'il peut au contraire être raisonnablement attendu de l'intéressé, disposant d'une grande expérience, et ayant exercé plusieurs fonctions au sein de WBE, de disposer d'une connaissance étendue et rigoureuse de ses devoirs, mais aussi d'être en mesure de placer la sécurité et le bien-être de jeunes enfants comme éléments essentiels et prioritaires, dans l'exercice de ses fonctions, ce qui ne fut manifestement pas le cas et, partant, de distinguer les comportements et actions adéquates de ceux et celles qui ne le sont pas ;

Considérant que l'intéressé connaissait ou à tout le moins était censé connaitre concrètement les exigences de sécurité, de bien-être, d'hygiène et de dignité des internes, ainsi que l'impact direct des conditions de vie et des pratiques éducatives sur ceux-ci ;

Considérant qu'ayant exercé la fonction d'éducateur, il était parfaitement en mesure de comprendre que la gestion de la discipline par la violence, et par les attitudes susvisées, n'étaient en aucun cas tolérables et qu'il aurait dû y mettre fin sans délai ni atermoiements, en sa qualité d'Administrateur : il devait non seulement respecter ces exigences, mais aussi organiser, contrôler et corriger le travail des éducateurs, garantir un cadre sûr pour les internes et intervenir sans délai en cas de faits graves ;

Considérant, dès lors, que l'ancienneté et le parcours de l'intéressé ne sont manifestement pas, bien au contraire, des circonstances atténuantes qui justifieraient de remettre en question les constats précités ;

Considérant, également, que le fait que l'intéressé soit en fin de carrière, selon la Chambre de recours, ne présente aucune pertinence dans l'analyse, l'approche ou non de l'âge de la retraite étant sans incidence sur les manquements commis, leur gravité, et la sanction qui doit être prise ou y répondre adéquatement, et ce nonobstant l'âge de l'intéressé ; que cet élément peut au contraire, à l'instar de l'expérience, constituer une circonstance aggravante ;

Considérant, de surcroit, que contrairement à ce que soutient la Chambre de recours, l'intéressé, au travers de ses déclarations, ne semble pas prendre la pleine conscience des fautes commises, de leur gravité et de sa responsabilité, celui-ci minimisant, successivement et systématiquement, chacun des griefs reprochés, et tenant des propos proprement ahurissants, qui permettent de remettre en cause de manière suffisamment crédible et certaine cette prétendue "apparente prise de conscience" ;

Considérant que même dans l'hypothèse où, selon la Chambre de recours, l'intéressé aurait fait preuve d'une apparente prise de conscience, quod non, le

> Pouvoir organisateur considère qu'au vu des fautes commises, de la gravité des comportements reprochés, la prise de conscience, a posteriori, et supposée, quod non à nouveau, de l'intéressé n'est pas un facteur susceptible de modifier les constats précités ;
>
> Considérant, enfin, que l'absence d'antécédent disciplinaire de l'intéressé ne saurait, en l'espèce, davantage justifier qu'une sanction moins lourde lui soit infligée, tant les fautes commises par l'intéressé sont, comme détaillé supra, en contradiction totale avec les devoirs inhérents à sa qualité de membre du personnel, sont graves, ont mis en péril l'intégrité, le bien-être, et la sécurité d'enfants, et qu'il ne peut résulter de ces fautes qu'une rupture totale de confiance qui justifie qu'il soit mis fin à la relation de travail ;
>
> Considérant, en conclusion et pour les raisons développées *supra*, que le Pouvoir organisateur ne rejoint pas l'avis de la Chambre de recours suivant lequel il serait plus proportionné de sanctionner l'intéressé par une rétrogradation plutôt que par une démission disciplinaire ».

Cette motivation quant au rejet des circonstances atténuantes invoquées par le requérant est suffisante et adéquate et celui-ci ne démontre pas que l'appréciation de la partie adverse à ce sujet serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

Le second moyen n'est pas sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1er, 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.

*VII. Confidentialité*

*VII.1. Thèse de la partie adverse*

Dans sa note d'observations, la partie adverse expose déposer trois pièces dont elle sollicite la confidentialité, s'agissant des sanctions disciplinaires qu'elle a infligées à l'encontre de C. G. (pièce A), T. B. (pièce B) et P. S. (pièce C). Elle motive cette requête par le fait que « la teneur et les motifs de ces décisions ne sont […] nullement pertinentes pour l'issue du litige, et n'ont donc pas à être portées à la connaissance du requérant » mais qu'au vu de l'argumentation de celui-ci, il est pertinent de les porter à la connaissance du Conseil d'État.

*VII.2. Appréciation*

En son article 87, § 2, l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' permet à

une partie de solliciter de la part du Conseil d'État qu'il ordonne le caractère confidentiel de pièces qu'elle dépose, à condition notamment qu'elle « expose […] les motifs à sa demande dans l'acte de procédure auquel est jointe ladite pièce […] ». Si cette disposition donne la possibilité aux parties de demander la confidentialité de certaines pièces qui, en principe, devraient être utiles à la solution du litige, le dépôt du dossier administratif est prescrit par la législation dans le but de permettre au juge, à l'issue d'un débat contradictoire, de statuer sur la base d'une connaissance aussi précise que possible des circonstances de fait et des motifs de droit qui ont conduit à l'élaboration de l'acte attaqué. Il revient ainsi au Conseil d'État d'apprécier la confidentialité alléguée de certaines pièces contenues dans le dossier administratif en faisant la balance entre les exigences du procès équitable et celles des motifs invoqués pour justifier la demande de confidentialité, en vue de soumettre ces pièces à la contradiction des parties ou, au contraire, en vue de les y soustraire.

En l'espèce, les motifs invoqués par la partie adverse à l'appui de sa note d'observations justifient que la confidentialité des trois pièces A, B, et C, qu'elle a déposées en annexe à son dossier soit maintenue.

En effet, le dépôt de ces pièces permet à la partie adverse de répondre à une argumentation du requérant, de sorte qu'elle expose à bon droit qu'elle les ait déposées. Cela étant et dans le même temps, ces pièces sont étrangères à l'élaboration de l'acte attaqué et comportent, de surcroît, des informations à caractère personnel dont le requérant n'a pas à être informé, de sorte que la partie adverse sollicite à raison le maintien de leur confidentialité.

La confidentialité des pièces A, B et C du dossier de la partie adverse est maintenue.

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

**Article 1er**.

La demande de suspension est rejetée.

**Article 2**.

La confidentialité des pièces A, B et C déposées par la partie adverse est maintenue.

**Article 3**.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 10 juin 2026, par la VIII[e] chambre du Conseil d'État, composée de :

| | |
|---|---|
| Raphaël Born, | conseiller d'État, président f.f., |
| Valérie Vanderpère, | greffier. |

| | |
|---|---|
| Le Greffier, | Le Président, |
| Valérie Vanderpère | Raphaël Born |