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

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

**A R R Ê T**

n^o^ 267.366 du 8 juillet 2026

A. 248.028/VIII-13.411

En cause : P.**B.**,
ayant élu domicile chez
M^e^ Élisabeth KIEHL, avocate,
boulevard de la Sauvenière, 68/2
4000 Liège,

contre :

**Wallonie-Bruxelles Enseignement** (WBE),
ayant élu domicile chez
M^e^ Hélène DEBATY, avocate,
rue Philippe Baucq, 88
1040 Bruxelles.

---

*I. Objet de la requête*

Par une requête introduite le 4 mai 2026, le requérant demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du Conseil de Wallonie-Bruxelles Enseignement du 26 mars 2026 [de lui] infliger la peine de la "démission disciplinaire" » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

*II. Procédure*

Par une ordonnance du 6 mai 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 3 juillet 2026.

La note d'observations ainsi que 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. Pierre-Olivier de Broux, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e^ Élisabeth Kiehl, avocate, comparaissant pour le requérant, et M^e^ Hélène Debaty, avocate, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue en son avis contraire.

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 enseignant nommé à titre définitif auprès de la Haute École Charlemagne, organisée par la partie adverse.

2. Le 27 novembre 2024, la haute école interpelle la partie adverse par un courriel rapportant que le requérant aurait adopté, dans le cadre de ses fonctions mais également en dehors de celles-ci, un comportement inapproprié à l'égard d'étudiants, joignant divers témoignages de plusieurs étudiantes et étudiants du bachelier en Management du tourisme et des loisirs, mais également celui d'un professeur d'anglais et du directeur des départements économique et biomédical.

3. Le 4 et le 5 décembre 2024, huit témoignages d'étudiants et deux témoignages de collègues sont récoltés par des responsables de la haute école.

4. Le 10 décembre 2024, la partie adverse décide d'écarter le requérant sur-le-champ de ses fonctions et ce, conformément à l'article 88, § 3, du décret du 24 juillet 1997 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française'.

5. Le 9 janvier 2025, il est auditionné dans le cadre de la procédure de suspension préventive.

Le 21 janvier 2025, la partie adverse lui notifie la décision prononçant cette mesure à son encontre. Cette décision sera confirmée à quatre reprises.

6. Entre les mois de février et de mai 2025, des agents de la partie adverse entendent 45 étudiants de l'établissement, quatre anciennes étudiantes ainsi que 11 membres du personnel.

7. Le 19 juin 2025, le requérant est convoqué à une audition disciplinaire devant le collège de direction de l'établissement le 1er juillet 2025. À la demande du conseil du requérant, l'audition est finalement reportée au 7 juillet 2025.

Le requérant s'y présente, assisté de son conseil, et dépose un mémoire en défense, un document intitulé « analyse du dossier et répliques » et un document intitulé « dossier complémentaire 2025-07-07 ».

8. Le 12 novembre 2025, le collège de direction de la haute école décide de proposer la sanction de la démission disciplinaire.

9. Le 26 novembre 2025, le requérant introduit un recours auprès de la chambre de recours.

10. Le 19 février 2026, la chambre de recours notifie son avis donné le 3 février et formalisé le 13 février selon lequel « il n'y a pas lieu, en considération de l'article 83, alinéa 4 du décret du 24 juillet 1997 susvisé, de sanctionner disciplinairement le requérant pour dépassement du délai raisonnable dans le déroulement de la procédure disciplinaire ».

11. Le 26 mars 2026, lors de la première séance du conseil de la partie adverse ayant suivi la réception de cet avis, la sanction de démission disciplinaire du requérant est décidée.

Il s'agit de l'acte attaqué, qui lui a été notifié par un pli postal présenté le 3 avril 2026 et par un courriel du 7 avril.

*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*

Le moyen est pris « de l'incompétence *ratione temporis* de l'auteur de l'acte, de la violation du principe général du délai raisonnable, de la contradiction dans les motifs et de l'absence de motivation interne régulière ainsi que de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ».

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

« L'acte attaqué a été adopté dans un délai déraisonnable, par un auteur devenu incompétent *ratione temporis* pour cette raison.

L'avis de la chambre de recours abonde en ce sens.

En effet, le dossier a connu plusieurs périodes d'inactivité injustifiées et injustifiables, alors qu'il devait être traité de manière urgente. Le total de ces périodes représente plus d'un an :

- En décembre 2024 (prise de connaissance de l'interpellation initiale) et janvier 2025 (entame de l'enquête) ;
- Entre le 4 avril 2025 (fin d'enquête) et le 19 juin 2025 (convocation pour audition) ;
- Entre le 7 ou le 10 juillet 2025 (audition disciplinaire) et le 12 novembre 2025 (envoi de la proposition de sanction) ;
- Entre le 26 novembre 2025 (introduction du recours administratif) et le 3 février 2026 (audition par la chambre de recours) ;
- Entre le 19 février 2026 (notification de l'avis de la chambre de recours) et le 26 mars 2026 (adoption de l'acte attaqué).

L'acte attaqué viole également les dispositions visées au moyen en ce qu'il se fonde sur des éléments anciens de plus de 10 ans et que la partie adverse peine à s'en justifier, au travers de motifs contradictoires. ».

*V.2. Appréciation*

En matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l'autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité. Ce principe implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante

des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

En l'espèce, sur cette question, l'acte attaqué est motivé de la manière suivante :

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

Considérant, pour rappel, que le Pouvoir organisateur a été interpellé la première fois en date du 27 novembre 2024 par [S. S.] ; que, dans un courriel adressé à [la partie adverse], elle sollicitait un appel téléphonique afin de conférer d'une situation "épineuse" […] ;

Qu'à partir du 27 novembre 2024 et jusqu'au 5 décembre 2024, afin de vérifier la véracité des premiers faits rapportés par plusieurs étudiantes, [S. S.] a entendu dix personnes, à savoir : […] ;

Considérant que l'Autorité n'est pas restée inactive puisque, vu la potentielle gravité des faits rapportés dans les dix premiers témoignages susmentionnés, [le requérant] a été écarté sur-le-champ de ses fonctions par Wallonie-Bruxelles Enseignement, dès le 10 décembre 2024 ;

Considérant qu'une enquête complémentaire visant à entendre un grand panel d'étudiants et étudiantes et de membres du personnel a été organisée au sein de l'école ; que le Pouvoir organisateur a convoqué, aux mois de février et mars 2025, un très grand nombre de personnes ;

Qu'en toute logique, il était complexe d'entendre les étudiants et étudiantes pendant les vacances d'hiver et durant les périodes d'évaluation, raisons pour lesquelles plusieurs juristes de Wallonie-Bruxelles Enseignement se sont rendus au sein de l'établissement, les 21 et 24 février 2025, afin d'auditionner les personnes ayant accepté de témoigner, après les périodes précitées ;

Qu'il a ensuite fallu retranscrire les auditions de plusieurs dizaines de personnes et transmettre les procès-verbaux à chacune individuellement, afin qu'elles puissent en prendre connaissance, faire part de leurs éventuelles remarques, et y apposer leur signature ;

Que des devoirs d'enquête complémentaires ont été menés jusqu'au mois de mai 2025 par les juristes de Wallonie-Bruxelles Enseignement ;

Considérant que la Haute École a transmis, pour visa, [au requérant], la convocation disciplinaire en date du 19 juin 2025, soit moins d'un mois après la dernière audition (23 mai 2025) ;

Considérant que la Chambre de recours rappelle dans son avis le principe général de droit du délai raisonnable imposant à l'autorité disciplinaire une obligation de diligence ; que dès lors qu'elle dispose d'une connaissance suffisante des faits susceptibles de constituer une faute, l'administration doit engager et poursuivre l'instance disciplinaire avec célérité, sans interruption injustifiée ;

Que la Chambre de recours a estimé que l'autorité disciplinaire aurait manqué à l'obligation de célérité ; qu'il ressortirait du dossier administratif qu'une période d'inactivité totale de 125 jours (soit 4 mois et 2 jours) se serait écoulée entre l'audition du 8 juillet 2025 et la proposition de sanction du 12 novembre 2025, sans qu'aucune pièce nouvelle ne vienne étayer l'instruction ;

Considérant que la Chambre de recours a rejeté les arguments de la Haute École Charlemagne pour les motifs suivants :

- la fermeture annuelle de la Haute École pour une durée de cinq semaines ne justifierait pas une inertie totale de quatre mois ;

- la proposition de sanction reprenant substantiellement les motifs des suspensions préventives antérieurement prononcées par l'Autorité, sa rédaction ne présenterait aucune difficulté technique de nature à retarder l'issue du dossier ;

- la prolongation de la procédure disciplinaire, particulièrement lorsque l'agent est suspendu, cristalliserait un préjudice moral – atteinte à la réputation – pour l'agent et générerait une charge financière indue pour la Communauté française (maintien du traitement sans prestation de service) ;

Considérant que la Chambre de recours en a conclu à la violation du principe du délai raisonnable ; que cette méconnaissance alléguée des formes substantielles de la procédure disciplinaire serait de nature à entacher d'irrégularité la décision de sanction ;

Considérant que l'Autorité ne partage pas cet avis ;

Considérant en l'espèce, qu'il ressort du dossier administratif que l'Autorité n'est pas restée inactive à la suite de l'interpellation dont elle a fait l'objet le 27 novembre 2024 par [S. S.] dès lors qu'eu égard à la gravité des faits, l'Autorité a prononcé l'écartement sur-le-champ [du requérant] de ses fonctions, par décision du 10 décembre 2024 ;

Qu'en outre, le Pouvoir organisateur a diligenté une enquête d'envergure auprès d'un panel représentatif de la Haute École Charlemagne ; que pas moins de 45 étudiants, 4 anciennes étudiantes et plusieurs collègues [du requérant] ont ainsi été entendus entre février et mars 2025 ; que ce calendrier, dicté par les impératifs académiques (congés et sessions d'évaluations), justifie le délai séparant l'interpellation de l'Autorité des premières auditions, lequel ne saurait être jugé déraisonnable ; qu'enfin, le déplacement des juristes de Wallonie-Bruxelles Enseignement dès les 21 et 24 février 2025 démontre la diligence de l'Autorité, intervenue à la première opportunité offerte par l'agenda académique ;

Considérant que l'ampleur de l'enquête – impliquant l'audition de pas moins de 45 étudiants, 4 anciennes étudiantes et plusieurs collègues [du requérant] – et le formalisme rigoureux imposé par le respect des droits de la défense – retranscriptions scrupuleuses des auditions, lectures, corrections et signatures

individuelles des procès-verbaux – justifient assurément le temps nécessaire à la constitution d'un dossier administratif probant ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que les services juridiques de Wallonie-Bruxelles Enseignement ont procédé à des devoirs d'enquête significatifs dès la reprise des activités (21 et 24 février 2025) et ont maintenu une activité d'enquête ininterrompue jusqu'au mois de mai 2025 ;

Considérant que la convocation à une audition disciplinaire a été envoyée [au requérant] le 19 juin 2025, soit environ un mois après la dernière audition datée du 23 mai 2025 ;

Considérant l'avis de la Chambre de recours selon lequel la fermeture annuelle de la Haute École pour une durée de cinq semaines ne justifierait pas une inertie de quatre mois entre l'audition disciplinaire du 8 juillet 2025 de l'intéressé et la proposition de sanction du 12 novembre 2025 ;

Considérant que l'Autorité ne partage pas cet avis ;

Considérant que le délai de quatre mois séparant l'audition disciplinaire de l'intéressé du 8 juillet 2025 et la proposition de sanction disciplinaire du 12 novembre 2025 n'est nullement déraisonnable au regard des circonstances de l'espèce ; qu'en effet, la Haute École a eu à analyser un dossier d'une ampleur exceptionnelle, nourri par de très nombreux témoignages et par les éléments de défense substantiels déposés par [le requérant] ; que le respect des droits de la défense imposait une analyse minutieuse de chaque argument soulevé par l'intéressé ; qu'enfin, il convient également de tenir compte de la fermeture de la Haute École durant cinq semaines, période durant laquelle aucun devoir ne pouvait être accompli ;

Considérant que, toujours selon l'avis de la Chambre de recours, la proposition de sanction serait, dans sa motivation, quasi identique à celles ayant justifié les mesures de suspension préventive de sorte que sa rédaction n'aurait présenté aucune difficulté technique de nature à retarder l'issue du dossier ;

Considérant que l'Autorité ne saurait partager cet avis ;

Considérant en effet que la suspension préventive est une mesure administrative de précaution qui ne constitue en rien une peine disciplinaire, ne préjuge pas de l'imputabilité éventuelle d'une faute et n'impacte pas l'activité de service du membre du personnel suspendu ;

Considérant que la motivation dans le cadre d'une décision de suspension préventive ne repose pas sur des fautes de l'intéressé, mais bien uniquement sur la préservation de l'intérêt du service, en appréciant la consistance des soupçons pesant sur le membre du personnel et en déterminant s'ils sont ou non dépourvus de crédibilité, sans qu'il ne soit requis de démontrer la culpabilité disciplinaire de l'intéressé ;

Considérant qu'une distinction nette doit être opérée entre les motifs des suspensions préventives et ceux de la présente sanction ; que, dans le cadre des mesures de suspension, le Pouvoir organisateur s'est borné à constater l'existence d'un faisceau d'indices sérieux, rendant les griefs crédibles et justifiant la suspension de l'intéressé pour préserver le bon fonctionnement du service ; qu'à l'inverse, la proposition de sanction se prononce pour la première fois sur la matérialité des faits, l'établissement des fautes commises et la détermination des manquements ; que la motivation de la mesure de suspension préventive diffère donc fondamentalement de celle de la proposition de la sanction disciplinaire et, partant, de la présente décision, laquelle statue sur le fond de la cause ;

> Considérant que, selon l'avis de la Chambre de recours, la prolongation de la procédure disciplinaire, particulièrement lorsque l'agent est suspendu, cristalliserait un préjudice moral – atteinte à la réputation – pour l'agent et générerait une charge financière indue pour la Communauté française (maintien du traitement sans prestation de service) ;
>
> Considérant que l'Autorité ne saurait partager cet avis ;
>
> Considérant que le maintien du traitement constitue une garantie statutaire intrinsèque à la présomption d'innocence ; qu'en se conformant strictement à ces dispositions, la Haute École et, par extension, l'Autorité ne sauraient se voir reprocher une quelconque faute ; qu'en outre, la suspension préventive s'analyse comme une mesure de précaution ; que son coût est légitimement supporté par la collectivité afin de garantir l'intérêt du service et de prévenir tout trouble fonctionnel ou pédagogique plus grave au sein de l'établissement ;
>
> Considérant, enfin, que le caractère strictement confidentiel de la procédure disciplinaire exclut toute atteinte à la réputation [du requérant] ; que le préjudice moral allégué ne saurait ainsi résulter du délai de traitement du dossier, lequel est dûment justifié par les impératifs de l'enquête, mais ne pourrait être dû, le cas échéant, qu'au contenu même de la sanction ou à sa publicité éventuelle ;
>
> Considérant qu'en raison des éléments évoqués ci-avant, [le requérant] ne peut sérieusement invoquer le dépassement, par l'Autorité, du délai raisonnable, dès lors que celle-ci a agi avec célérité et n'est restée inactive à aucun moment de la procédure, et ce depuis la première interpellation. ».

*Prima facie*, cette motivation justifie adéquatement les raisons pour lesquelles la partie adverse a estimé que le principe du délai raisonnable n'avait pas été méconnu. Elle expose systématiquement les actions et les circonstances qui expliquent le délai global d'environ un an et quatre mois qui a été nécessaire pour adopter l'acte attaqué, et cette motivation est suffisamment étayée par le dossier administratif substantiel déposé par la partie adverse. Eu égard aux circonstances particulières de la cause et à la complexité du dossier tenant à la nature des faits reprochés, au nombre de témoignages à traiter (plus de soixante, dont une dizaine avaient déjà été entendus par la haute école en décembre 2024) et au volume des arguments de défense soulevés par le requérant ainsi qu'au nombre de témoignages favorables (37) et de pièces supplémentaires apportés par celui-ci, ce délai peut donc être considéré comme raisonnable.

En ce qui concerne en particulier le délai entre la prise de connaissance initiale le 27 novembre 2024 et l'entame des auditions de témoins le 21 février 2025, la partie adverse soutient à bon droit que les témoins concernés étant majoritairement étudiants, il n'était pas adéquat d'entamer des démarches d'audition à leur égard en période de blocus puis d'examen. Au surplus, elle explique également à juste titre ne pas être demeurée inactive durant cette période, la haute école ayant procédé à l'audition de dix personnes concernées les 4 et 5 décembre 2024 et la partie adverse ayant mené, sur cette base, les procédures parallèles ayant permis d'écarter le requérant sur-le-champ le 10 décembre 2024, d'auditionner celui-ci dans le cadre

d'une mesure de suspension préventive le 9 janvier 2025 et d'adopter ladite mesure le 21 janvier. Dans ces circonstances, *prima facie*, la partie adverse semble avoir fait diligence et évité tout retard dans les différentes procédures qu'elle devait mener de front durant cette période de deux mois et demi.

En ce qui concerne le délai entre la « fin de l'enquête » le 4 avril 2025 et la convocation à une audition disciplinaire le 19 juin 2025, la partie adverse explique, à juste titre, avoir procédé à 59 auditions juste avant cette période, dont 37 auditions en février, 19 en mars et 3 au début du mois d'avril. Une dernière audition d'une collègue s'est déroulée le 23 mai 2025. Chacune de ces auditions a donné lieu à l'élaboration d'un procès-verbal qui a été renvoyé et qui a pu être corrigé par la personne auditionnée. Il ressort du dossier administratif que les signatures validant les procès-verbaux d'audition ou les corrections de ceux-ci ont été majoritairement renvoyées plusieurs jours, voire plusieurs dizaines de jours pour une série d'étudiants, après la date de l'audition, la dernière correction ayant été envoyée le 7 juin 2025. L'ensemble de ces auditions a par ailleurs dû être analysé à charge et à décharge et confronté avec les premières auditions réalisées en décembre 2024. Ces auditions ont notamment servi à justifier, au travers d'une compilation encore assez peu synthétique des témoignages recueillis, la prolongation de la mesure de suspension préventive le 5 mai 2025 (dans un acte de 67 pages). L'analyse s'est ensuite poursuivie afin de structurer la convocation à l'audition disciplinaire du 19 juin 2025 autour de deux griefs, le premier étant divisé en cinq sous-griefs (le tout dans un document de 24 pages). *Prima facie*, ces éléments successifs témoignent une nouvelle fois de la diligence et de la minutie dont la partie adverse a fait preuve durant cette période de deux mois et demi.

En ce qui concerne la période entre le 7 juillet 2025, date de l'audition disciplinaire, et le 12 novembre 2025, date de la proposition de sanction, il s'agit de la période retenue par la chambre de recours pour considérer que le délai raisonnable avait été dépassé. Si la période de fermeture et la période d'évaluations et de délibérations ne peuvent justifier par elles-mêmes l'inaction de l'autorité disciplinaire, il ressort du dossier administratif et de la proposition de sanction que cette dernière n'est pas demeurée inactive au cours de cette période. D'une part, elle a poursuivi en parallèle les procédures de renouvellement de la suspension préventive, qui ont conduit à de nouvelles décisions le 5 août et le 30 octobre 2025. Contrairement aux affirmations de la chambre de recours, ces deux nouvelles décisions sont néanmoins demeurées substantiellement différentes dans leur motivation de la proposition de sanction, dès lors qu'elles se limitent à énumérer les griefs et les témoignages retenus pour étayer ceux-ci, alors que la proposition de sanction du 12 novembre 2025 s'est penchée sur les moyens de défense du requérant et sur la vérification de la matérialité des faits par rapport à ceux-ci. Les deux motivations sont à ce point distinctes que, à

la suite de l'examen des moyens de défense du requérant, deux sous-griefs ont été considérés comme non fondés dans la proposition de sanction et dans l'acte attaqué. Ceci témoigne en réalité, d'autre part, de la poursuite de l'action de l'autorité disciplinaire durant la période examinée, qui a pris en compte l'ensemble des arguments, des pièces et des témoignages déposés par le requérant lors de son audition, représentant un total de 120 pages contestant parfois phrase par phrase les témoignages retenus contre lui. Si aucun reproche ne peut à l'évidence être formulé sur la manière dont le requérant s'est défendu, il est en revanche malvenu de critiquer le temps mis par l'autorité disciplinaire pour examiner soigneusement de tels moyens de défense et pour s'assurer de la matérialité des faits à la lumière de ceux-ci. Comme déjà indiqué, c'est cette analyse qui a d'ailleurs permis de considérer deux sous-griefs comme non fondés. *Prima facie*, eu égard à la nature des faits, à l'analyse approfondie des auditions menées par la partie adverse, rendue nécessaire par la défense substantielle du requérant, à l'analyse des pièces et témoignages déposés par celui-ci et à la motivation subséquente et détaillée de la proposition de sanction, rédigée sous chaque grief et sous-grief sous les titres « moyens de défense » et « appréciation », la complexité du dossier et l'attitude du requérant paraissent justifier raisonnablement le délai tout juste supérieur à quatre mois, incluant une période de vacances et une période d'évaluations et de délibérations, pris par l'autorité disciplinaire pour envoyer une proposition de sanction.

En ce qui concerne la période entre l'introduction du recours administratif le 26 novembre 2025 et l'audition par la chambre de recours le 3 février 2026, si ce délai n'est pas directement imputable à la partie adverse et s'il doit néanmoins être pris en compte dans l'appréciation du délai raisonnable, force est de constater que le délai d'un peu plus de deux mois pris par la chambre de recours, incluant les congés de fin d'année, n'est, *prima facie*, pas excessif au regard de la complexité du dossier et de l'avis rendu par la chambre de recours à la même date du 3 février, attestant du travail préparatoire préalable nécessairement mené au sein de celle-ci.

En ce qui concerne la période entre le 19 février 2026, date de la réception de l'avis motivé de la chambre de recours, et le 26 mars 2026, date de l'adoption de l'acte attaqué, le délai d'un mois dans lequel l'autorité disciplinaire doit adopter la sanction disciplinaire à la suite de l'avis de la chambre de recours, prévu à l'article 84 du décret du 24 juillet 1997 susvisé, est un délai d'ordre. Il n'en constitue pas moins une indication du délai dans lequel l'autorité est censée se prononcer et du caractère raisonnable ou non d'un éventuel dépassement de celui-ci. En l'espèce, le délai pris par la partie adverse dépasse d'à peine quelques jours ouvrables ce délai d'un mois, dans un dossier complexe fixé à la première séance utile du Conseil de la partie adverse et pour adopter une décision non conforme à l'avis de la chambre de recours.

*Prima facie*, ce léger dépassement ne méconnaît pas davantage les normes visées au moyen.

Enfin, l'évocation, dans la motivation de l'acte attaqué, de témoignages relatifs à des faits plus anciens est expressément suivie de la considération selon laquelle, « en tout état de cause, les faits actuellement reprochés à l'intéressé ne concernent pas des évènements datant de plus de dix ans, mais bien des faits récents et récurrents, qui, comme il sera développé dans la conclusion reprise ci-après, sont objectivement établis par plusieurs dizaines de témoignages convergents, faits pour lesquels la Haute École a agi avec célérité, dès qu'elle en a eu connaissance ». Ce n'est donc pas de manière contradictoire que l'acte attaqué a fait état de ces témoignages mais à titre surabondant, en contextualisant un grief établi matériellement par d'autres éléments et donc sans méconnaître l'obligation de motivation formelle ni le principe du délai raisonnable. Rien n'indique que la partie adverse a entendu sanctionner ces faits plus anciens, dès lors en particulier que la formulation des griefs dans l'acte attaqué concerne expressément les années académiques 2023-2024 et 2024-2025.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

*VI. Second moyen*

*VI.1. Thèse de la partie requérante*

Le 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 défaut de motivation adéquate, pertinente, suffisante et légalement admissible, de la violation des principes généraux de bonne administration, dont le devoir de minutie et le principe de proportionnalité, de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Il est résumé comme il suit :

« Dans la première branche du moyen, le requérant constate que la matérialité des griefs n'est pas établie. Il démontre, en effet, que la partie adverse se fonde sur des motifs déterminants non avérés et/ou dont la preuve contraire a été apportée au dossier, ainsi que sur des témoignages dont l'absence de crédibilité a été démontrée en cours de dossier.

Il en résulte que l'acte attaqué est dépourvu tant de motivation adéquate, que de motivation légalement admissible. La partie adverse n'a pas non plus veillé à récolter et analyser les données et éléments du dossier dans le respect du devoir de minutie.

Dans la seconde branche du moyen, subsidiaire, le requérant critique la proportionnalité de la sanction. ».

*VI.2. Appréciation*

*VI.2.1. Sur la première branche*

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées. Une motivation spéciale s'impose néanmoins à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de l'avis de l'instance de recours. Le 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.

Par ailleurs, 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.

En l'espèce, et dans les limites permises par un examen *prima facie* du dossier administratif, la motivation de l'acte attaqué répond systématiquement et adéquatement aux critiques soulevées par le requérant au cours de la procédure disciplinaire, en évaluant minutieusement en particulier la crédibilité et la concordance des témoignages récoltés aux fins d'établir la matérialité des deux griefs retenus.

Ainsi tout d'abord, en ce qui concerne le premier grief, comme déjà examiné sous le premier moyen, il y a lieu de constater qu'il n'est pas fondé sur des faits plus anciens que ceux relevés au cours des années 2023-2024 et 2024-2025. Ces faits, évoqués par certains témoins, ne constituent donc pas un motif déterminant non avéré du premier grief, et l'acte attaqué ne tente pas d'établir leur matérialité mais précise, au contraire, que ceux-ci sont étrangers au grief.

Pour le surplus, la motivation de l'acte attaqué justifie suffisamment et adéquatement les raisons pour lesquelles elle a considéré les témoignages comme crédibles et concordants, malgré les demandes du requérant de les écarter. À la demande du requérant d'écarter les témoignages comportant des éléments de sous-griefs considérés comme non établis, l'acte attaqué répond de la manière suivante :

> « Considérant qu'il ressort, en outre, des témoignages concordants de plusieurs étudiantes que ces propos ont été interprétés comme signifiant qu'une certaine tenue pourrait avoir un effet sur leur note à l'examen ; que même à supposer une incompréhension de la part des étudiantes, le simple fait que cette confusion ait pu naître, à plusieurs reprises et auprès de plusieurs personnes, démontre de manière objective l'inadéquation et le caractère déplacé et ambigu de ces propos, particulièrement dans le contexte pédagogique. ».

C'est à juste titre et adéquatement que l'acte attaqué analyse ainsi certains propos tenus par des témoins comme des interprétations ou des confusions qui n'impliquent donc pas d'écarter l'ensemble de leur témoignage, en particulier sur les autres points concordants et dont ils ont été directement témoins. Les extraits de témoignages cités par le requérant montrent d'ailleurs que ceux-ci expriment explicitement l'idée de rumeurs, d'échos ou de « on-dit » à ce sujet, alors que d'autres passages des mêmes témoignages attestent de propos ou d'attitudes directement constatées.

C’est encore adéquatement que l’acte attaqué refuse d’écarter les témoignages des étudiantes très présentes au cours mais qui auraient affirmé, selon le requérant dans son mémoire en défense, « être tellement mal à l’aise » qu’elles ne viennent pas au cours, en indiquant :

« Considérant que le Pouvoir organisateur considère qu’il n’y a aucune raison valable de ne pas tenir compte de ces témoignages, au motif, malgré le mal-être ressenti, que le taux de présence de ces étudiantes aux cours serait élevé ;

Que, d’une part, la réalité d’un inconfort ressenti par une étudiante dans le cadre de ses cours ne saurait se mesurer à la lumière du nombre d’absences ou de présences ; que d’autres facteurs peuvent expliquer la poursuite de l’assiduité académique, malgré une situation jugée problématique ou gênante (obligations scolaires, crainte des conséquences, processus de demande de changement de groupe, *etc*.) ;

Que, d’autre part, il ressort des informations transmises par [le requérant] lui-même dans sa note de défense, que les étudiantes visées présentent des absences plutôt significatives […] ;

Considérant, par conséquent et au regard des éléments exposés ci-avant, que le Pouvoir organisateur considère qu’il n’y a pas lieu d’écarter ces témoignages, qui traduisent l’impact réel du comportement reproché [au requérant], et qui contribuent, ainsi, à la compréhension globale du climat ressenti par plusieurs étudiantes ».

Il ressort en outre du dossier administratif que, contrairement à ce que soutient le requérant dans sa requête (p. 18), aucune des étudiantes dont il a demandé d’écarter le témoignage pour ce motif n’a jamais affirmé « explicitement ne pas assister au cours ». Les affirmations du requérant étant manifestement inexactes sur ce point, il ne peut forcément s’en déduire aucune « volonté concertée de [lui] nuire ».

C’est toujours adéquatement que l’acte attaqué tient compte des témoignages de collègues, bien que ces témoignages soient indirects, dès lors que « ces membres du personnel ont été directement interpellés par des étudiants dérangés par les attitudes de l’intéressé, ce qui converge pour identifier, dans son chef, un réel comportement inadapté et problématique ». Les éléments retenus de ces témoignages sont par ailleurs purement factuels et non contestés par le requérant. Au demeurant, ce dernier n’identifie pas suffisamment précisément les propos prétendument partiaux qui auraient été tenus par l’un des collègues concernés ni en quoi cette partialité alléguée aurait influencé son témoignage essentiellement centré sur les interpellations dont elle a été saisie par des étudiantes.

Enfin c'est encore adéquatement que l'acte attaqué tient compte des témoignages favorables produits par le requérant dans sa défense en indiquant ce qui suit :

« Que les témoignages déposés par [le requérant] ne permettent pas de mettre en cause la matérialité des faits reprochés ;

Qu'en effet, ces témoignages, rédigés pour la plupart par d'anciens étudiants et des collègues admis à la retraite depuis de nombreuses années, posent des éléments de contexte relatifs à la carrière de l'intéressé et ne se prononcent pas sur les faits qui lui sont reprochés dans le cadre de la présente procédure ».

Il est en effet adéquat et non contradictoire de tenir compte différemment des marques de soutien d'anciens étudiants et de collègues qui n'ont pas été témoins des faits reprochés, d'une part, et des témoignages d'anciens étudiants qui relatent des propos et attitudes directement vécus et concordants avec les faits reprochés, d'autre part. Pour le surplus, l'acte attaqué n'entend pas établir toutes les facettes comportementales du requérant mais seulement démontrer qu'une de ces facettes constitue un comportement général, répété et problématique. La partie adverse n'était donc pas tenue de détailler et retenir l'ensemble des témoignages positifs ou de soutien, issus de sa propre enquête ou produits par le requérant, pour établir la matérialité des faits reprochés.

En ce qui concerne le second grief, les critiques du requérant s'appuient principalement sur celles qu'il a formulées à l'égard du premier grief. Il y a donc lieu de renvoyer à ce qui précède. Pour le surplus, l'acte attaqué justifie adéquatement et sans commettre d'erreur que le requérant a interagi de manière inappropriée avec des étudiantes, notamment en transmettant des messages au contenu séducteur et trop proche. Contrairement à ce que soutient le requérant, il ne lui est donc pas reproché d'avoir tenu une conversation sur Teams et en cours avec une étudiante, mais bien que cette conversation ait été inappropriée, séductrice et trop proche. Il a d'ailleurs lui-même admis, lors de son audition, que « avec le recul, je comprends que ce n'était pas approprié ».

*Prima facie*, il ressort de l'ensemble de ces éléments et explications, ainsi que du déroulement de l'enquête disciplinaire ayant permis de recueillir tous les témoignages et du dossier administratif – dont les témoignages écrits et oraux à charge sont répétés, diversifiés, concordants et directs –, que la partie adverse a pu considérer sans commettre d'erreur que les manquements reprochés étaient établis avec un degré raisonnable de certitude. La motivation de l'acte attaqué reflète ce raisonnement à de multiples reprises et est donc adéquate.

*VI.2.2. Sur la seconde branche*

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

En l'espèce, l'acte attaqué motive le choix de la sanction disciplinaire notamment de la manière suivante :

« Considérant que selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, la proportionnalité d'une sanction disciplinaire s'apprécie au regard de la gravité des manquements relevés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis ;

[…] ;

Considérant que les comportements reprochés et établis à l'égard [du requérant] ne sauraient être tolérés par le Pouvoir organisateur, en ce qu'ils sont de nature à porter atteinte à la confiance devant impérativement exister entre les membres du personnel et la Haute École, ainsi que Wallonie-Bruxelles Enseignement ;

Qu'à cet égard, il est raisonnable de considérer que tout enseignant placé dans les mêmes circonstances ne pourrait pas formuler les propos litigieux ni adopter les attitudes visées, sans commettre de faute professionnelle, et, en outre, ne pourrait pas ignorer que de tels propos ou attitudes sont effectivement inappropriés, ceux-ci étant manifestement déplacés lorsqu'ils sont tenus ou adoptés par un enseignant à l'égard de ses étudiants et étudiantes ;

Que c'est d'ailleurs ce qui est majoritairement ressorti des témoignages recueillis, puisque plusieurs étudiants et étudiantes précisent que [le requérant] adopte des attitudes et des propos familiers et instaure une certaine proximité dans sa manière d'enseigner, différente de leurs autres enseignants ;

Considérant que la tâche de tout enseignant consiste en l'accompagnement et l'encadrement des étudiants et étudiantes qui lui sont confiés, en un rôle social, basé sur un climat de confiance, sur le respect, la tolérance et le partage des valeurs véhiculées par Wallonie-Bruxelles Enseignement ;

Que le Pouvoir organisateur ne peut que constater, en l'espèce, que la tenue de propos à consonance sexiste et misogyne, inappropriés, dénigrants et le fait de contacter des étudiantes sur des réseaux sociaux ainsi que d'envoyer des messages au contenu ambigu, ressortissant d'une espèce de jeu de séduction, sont en totale contradiction avec les missions d'un enseignant telles que décrites ci-dessus et avec le devoir de correction la plus stricte à laquelle il est tenu ;

Que, par ailleurs, en formulant ce type de remarques et en adoptant de tels comportements, [le requérant] contribue à banaliser et légitimer de tels

agissements, donnant ainsi à voir qu'ils seraient acceptables ; que ce comportement est d'autant plus problématique que l'intéressé exerce une fonction éducative et d'exemplarité ; qu'agir de la sorte contribue à renforcer les stéréotypes et les attitudes sexistes, contraires aux valeurs de Wallonie-Bruxelles Enseignement ;

Considérant qu'il s'agit, par conséquent, de manquements disciplinaires extrêmement sérieux et très graves, qui contreviennent aux devoirs incombant aux membres du personnel enseignant, énoncés ci-avant, et qui sont en totale contradiction avec les valeurs véhiculées par Wallonie-Bruxelles Enseignement ;

Considérant, par ailleurs, que les comportements et propos respectivement adoptés et tenus par [le requérant] à l'égard d'étudiants et étudiantes, tels que mentionnés dans les deux griefs, ont un impact négatif sur leur épanouissement et leur bien-être, ce que le Pouvoir organisateur ne saurait accepter ; qu'un tel impact négatif est, par ailleurs, manifeste à la simple lecture des différents témoignages des étudiants et étudiantes concernés et visés par les attitudes litigieuses ;

Que si le public de la Haute École est un public adulte, il n'en demeure pas moins que les manquements constatés peuvent avoir un réel impact négatif sur les personnes directement ou indirectement visées par les attitudes litigieuses adoptées par l'enseignant ; que ce dernier se trouve dans une position d'autorité et exerce, a fortiori, une influence sur les étudiants et étudiantes (même majeur-e-s) à qui il dispense ses cours ; que ses paroles et comportements peuvent donc influencer les comportements et perceptions de ceux-ci ;

Considérant que, pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, l'attitude [du requérant] ne correspond pas au comportement attendu d'un membre du personnel de Wallonie-Bruxelles Enseignement et qu'au contraire, son comportement et les propos formulés ont incontestablement franchi les limites de l'acceptable pour le Pouvoir organisateur ;

Considérant que le Pouvoir organisateur, dans le respect du principe de proportionnalité, doit avoir égard à la carrière de l'intéressé, à ses éventuels signalements positifs et à son ancienneté, ce qui doit la conduire à faire la proposition de peine la plus juste au regard des faits et de la reconnaissance d'une partie d'entre eux par l'intéressé ;

Considérant que [le requérant] n'a fait l'objet d'aucune évaluation négative et n'a pas davantage fait l'objet de peine disciplinaire durant sa carrière ;

Que malgré l'absence d'évaluation négative, l'ancienneté de carrière et l'ancienneté au sein de la Haute École Charlemagne [du requérant], le Pouvoir organisateur estime que les manquements reprochés sont graves et aux antipodes de ce qui est attendu d'un enseignant, manquements dont la gravité et le caractère fautif ne peuvent être atténués ou excusés, compte tenu de ce qui précède ;

Qu'une attitude marquée par le respect et la retenue, essentielle à la préservation de l'image de la fonction d'enseignant et à la transmission de valeurs conformes à celles portées par Wallonie-Bruxelles Enseignement, est inhérente à l'exercice de la fonction d'enseignant ; qu'en se rendant responsable des manquements visés, [le requérant] n'a pas respecté ces exigences ;

Considérant également que bien qu'un début de remise en question de ses agissements pour les deux griefs reprochés ait pu être constaté dans le chef [du requérant] (en ce qu'il explique qu'il ne fera plus ce type de commentaires et qu'il a supprimé tous les contacts sur les réseaux sociaux avec ses étudiants), il ne permet pas d'excuser ni de justifier les multiples manquements professionnels reprochés et établis, en raison de leur gravité, de leur répétitivité et de leur caractère éminemment et manifestement problématique ; que tout enseignant, placé dans les

mêmes conditions, se serait rendu compte de leur caractère inadapté et aurait omis de les adopter ;

Considérant, enfin, que les mesures de suspension préventive adoptées à l'encontre [du requérant] n'ont aucune portée disciplinaire et ne sauraient, dès lors, être raisonnablement prises en considération dans le choix de la sanction à adopter ;

Considérant que, dès lors, pour les raisons évoquées, le Pouvoir organisateur considère que les griefs retenus à l'encontre [du requérant] sont de nature à rompre irrémédiablement et irrévocablement la confiance devant impérativement exister entre Wallonie-Bruxelles Enseignement et la Haute École Charlemagne, d'une part, et le membre du personnel concerné, d'autre part ; […]. ».

Eu égard aux motifs ainsi rappelés, le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de la partie adverse s'il venait à considérer que les faits imputés au requérant ne sont pas suffisamment graves par eux-mêmes pour justifier la sanction de la démission d'office. Si le requérant met en avant sa carrière sans évaluation négative ni sanction disciplinaire et sa prise de conscience, dont il estime qu'ils devraient amener une plus grande indulgence de la partie adverse, il ne démontre pas que celle-ci aurait adopté une sanction disciplinaire que toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas prise. Le requérant n'établit par conséquent pas que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que la démission infligée serait manifestement disproportionnée. En s'appuyant sur la gravité des manquements (notamment étayée par l'accumulation des faits, leur contribution à la banalisation et la légitimation de tels agissements comme au renforcement des stéréotypes, leur impact sur l'épanouissement et le bien-être des étudiants, la position d'autorité du requérant et l'atteinte à l'image de la fonction d'enseignant) et en estimant que la carrière et le début de remise en question du requérant ne suffisent pas à excuser ou justifier les manquements reprochés, l'acte attaqué justifie adéquatement la sanction retenue et celle-ci n'est pas manifestement disproportionnée.

Le second moyen n'est pas sérieux.

*VII. Conclusion*

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.

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

**Article 1er**.

La demande de suspension est rejetée.

**Article 2**.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé, à Bruxelles, le 8 juillet 2026, par la VIIIe chambre du Conseil d'État, composée de :

| | |
|---|---|
| Pierre-Olivier de Broux, | conseiller d'État, président f.f., |
| Frédéric Quintin, | greffier. |

| | |
|---|---|
| Le Greffier, | Le Président, |
| Frédéric Quintin | Pierre-Olivier de Broux |