

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 230.513 du 13 mars 2015

A. 214.308/VIII-9502

En cause : **LEJEUNE Annie**,
ayant élu domicile chez
M^{es} Michel FRANCHIMONT et
Jean-Dominique FRANCHIMONT, avocats,
rue Beeckman 25
4000 Liège,

contre :

la province de Namur,
représentée par son collègue provincial,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean BOURTEMBOURG et
Cédric MOLITOR, avocats,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE DES RÉFÉRÉS,

Vu la requête introduite le 21 novembre 2014 par Annie LEJEUNE tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision du Collège provincial de la Province de Namur du 9/10/2014 qui lui a infligé la sanction disciplinaire de la démission d'office" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de Georges SCOHY, auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État;

Vu l'ordonnance du 26 janvier 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 10 mars 2015;

Vu la notification de l'ordonnance de fixation et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, M^e Hélène GERMAIN, loco M^{es} Michel FRANCHIMONT et Jean-Dominique FRANCHIMONT, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Gaëlle WERQUIN, loco M^{es} Jean BOURTEMBOURG et Cédric MOLITOR, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Georges SCOHY, auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. Le 30 mars 1989, la requérante est désignée par la partie adverse en qualité de psychologue à titre temporaire, à raison d'un mi-temps, à partir du 12 avril 1989, et affectée à l'Institut d'Orientation et de Guidance (Centre de guidance de Dinant).

Le 30 juin 1994, elle est nommée en qualité de psychologue à titre définitif, à mi-temps, à partir du 1^{er} juillet 1994, en restant affectée à l'Institut d'Orientation et de Guidance.

Le 10 octobre 1996, à la suite de la fixation du nouveau cadre, statut administratif et statut pécuniaire du personnel non enseignant de la Province de Namur, elle est nommée à titre définitif au grade d'attachée spécifique à l'Institut d'Orientation et de Guidance avec effet au 1^{er} janvier 1996.

2. Du 1^{er} février 2004 au 31 janvier 2009, elle bénéficie d'une interruption complète de carrière. Elle reprend toutefois ses fonctions à mi-temps le 1^{er} juillet 2008, date à laquelle elle est affectée au sein de l'équipe de santé mentale "Avec nos aînés" de l'Institut d'Orientation et de Guidance de la Province de Namur.

La mission assignée à l'époque par le coordinateur de l'équipe de santé mentale est de déployer l'approche psychologique approfondie de la personne âgée en se déplaçant dans toute la province.

3. Le 28 février 2011, le coordinateur de l'équipe de santé mentale annonce son départ du service à compter du 1^{er} avril 2011.

Depuis lors, l'équipe de santé mentale ANA se compose de 2,5 employés à temps plein répartis de la manière suivante :

- la fonction sociale est exercée à plein temps par Michel LALOUX;
- la fonction psychologique est exercée par Emilie BAYE et la requérante, chacune à mi-temps;
- la fonction d'accueil et de secrétariat est exercée par Nathalie PERA, à mi-temps;
- la fonction psychiatrique est exercée cinq heures par semaine par un prestataire de soins indépendant, madame WAUTHIER.

L'équipe est encadrée par une direction administrative (Colette NIGOT) et assistée d'une direction thérapeutique (Béatrice STOCKEBRAND).

4. Alors que la requérante avait, dans un premier temps, envisagé d'augmenter son temps de travail de 2/10^{èmes} en plus de son mi-temps, elle y renonce et informe sa hiérarchie de son souhait de conserver son horaire à mi-temps.

Compte tenu de la réduction de personnel intervenue en avril 2011, il est demandé à la requérante, comme aux autres membres de l'équipe "ANA", d'effectuer des prestations supplémentaires sans pour autant dépasser son temps de travail mais en adaptant ses heures de travail.

Elle refuse d'effectuer ces tâches supplémentaires, obligeant ses collègues à s'en charger. Elle ressent les demandes légitimes de ces dernières comme du harcèlement.

5. Le 1^{er} juillet 2011, la directrice en chef de l'Institut d'Orientation et de Guidance de la Province de Namur, Yolande DOQUIRE, organise une rencontre avec la requérante afin de trouver une solution aux problèmes rencontrés au sein de l'équipe "ANA".

Le 24 novembre 2011, après que plusieurs réunions ont été organisées avec les autorités provinciales pour résoudre les difficultés au sein de l'équipe "ANA", Yolande DOQUIRE adresse un rapport au service de Gestion des ressources humaines de la Province de Namur dans lequel elle fait état de la situation au sein de l'équipe "ANA" ainsi que du comportement de la requérante et demande au collègue provincial de prendre, à l'égard de cette dernière, une sanction disciplinaire.

6. Le 29 mars 2012, le collège provincial de la Province de Namur lui inflige la sanction disciplinaire de la retenue de traitement pour une durée de six mois,

contre laquelle l'intéressée introduit, le 1^{er} juin 2012, un recours en annulation au Conseil d'État, enrôlé sous le numéro A. 205.072/VIII-8054.

7. Le 16 mai 2014 se déroule une rencontre entre la requérante et ses supérieurs hiérarchiques, Catherine CASSEAU, nouvelle directrice administrative du service "ANA", Thierry LEBRUN, nouveau directeur thérapeutique et Colette NIGOT pour résoudre les dysfonctionnements de l'équipe. La partie adverse indique "qu'un encadrement spécifique au niveau administratif et thérapeutique a été mis en place au bénéfice exclusif de la requérante". Un rapport de cette réunion est établi par les supérieurs hiérarchiques de la requérante et transmis au collège provincial.

8. Le 15 juillet 2014, à la suite de la décision du collège provincial du 10 juillet 2014 d'entamer une procédure disciplinaire à son encontre, la requérante est convoquée à une audition disciplinaire afin d'être entendue sur un ensemble de faits qui lui sont reprochés. Cette convocation précise encore ce qui suit :

" Dans le cadre de cette procédure, le Collège provincial vous convoque lors de sa séance du 7 août 2014 à 9h30 dans la salle du conseil située dans le palais provincial (...) afin d'entendre vos moyens de défense à l'encontre de ces faits. Vous pourrez être accompagnée d'un conseil de votre choix. Cette audition sera enregistrée. Un CD reprenant l'enregistrement vous sera ensuite transmis et fera office de procès-verbal".

Le 11 septembre 2014, après que sa date a été reportée à la demande de la requérante, l'audition disciplinaire se déroule devant le collège provincial. Auparavant, son conseil avait transmis un mémoire en défense accompagné d'un dossier de pièces.

Par un courrier recommandé du 15 septembre 2014, la partie adverse notifie à la requérante le CD-R contenant l'enregistrement de l'audition du 11 septembre 2014.

9. Le 9 octobre 2014, le collège provincial de la Province de Namur lui inflige la sanction de la démission d'office. Il s'agit de l'acte attaqué, rédigé comme suit :

" Vu les articles 26 à 30 du Statut organique des agents provinciaux ainsi que l'annexe 3 dudit Statut relatif au prononcé des peines disciplinaires;

Vu la délégation du Conseil provincial du 6 septembre 2013 accordée au Collège provincial en matière de sanctions disciplinaires;

Vu le dossier de pièces déposé dans le cadre de la procédure disciplinaire, la note de défense déposée par M^e Germain et les pièces y annexées;

Vu la décision du Collège du 10 juillet 2014 d'entamer une procédure disciplinaire à rencontre de M^{me} Lejeune et de procéder à son audition afin de lui permettre de faire valoir ses moyens de défense;

Attendu que les faits qui sont reprochés à M^{me} Lejeune tels que mentionnés dans la lettre de convocation sont les suivants;

- Refus de prendre en charge de nouveaux dossiers :

À plusieurs reprises, vous avez refusé, malgré la demande de votre hiérarchie, de prendre des nouveaux dossiers en charge. Ainsi, en réunion du 14.03.2014, vous avez refusé la prise en charge du dossier 235 par manque de disponibilité et le 28.03.2014, vous avez refusé le dossier 245 pour «raison privée». Or, à l'époque, vos collègues géraient un nombre de dossier plus élevé que vous.

- En ce qui concerne l'exercice des tâches de secrétariat :

Au sein du service ANA, la secrétaire ne travaillant qu'à mi-temps, il appartient, en son absence, à chaque membre du service de répondre au téléphone et de relever le répondeur. Or, vous refusez d'exécuter de telles tâches et il apparaît qu'à plusieurs reprises, vous vous êtes abstenue de répondre au téléphone et de relever les messages sur le répondeur (notamment les 26 et 31 mars et les 23 et 25 avril 2014).

- Le non-respect des délais :

L'objectif d'ANA est d'aller à la rencontre de la personne âgée et d'intervenir de manière ponctuelle sous forme de concertation en situation de crise. Mais, il apparaît qu'à plusieurs reprises, vous agissez tardivement.

Ainsi, en date du 25 avril 2014 votre collègue, Michel Laloux a constaté que vous n'aviez pas répondu à 2 messages relatifs à des situations de crise et a été contraint de s'en occuper lui-même.

En date du 1.04.2014, M. Laloux a réceptionné l'appel d'une patiente qui a annulé le rendez-vous fixé car sa demande datait du 21.02.2014 et le rendez-vous avait été fixé plus d'un mois après la demande. Or, il s'agissait d'un dossier qui vous était attribué.

- En ce qui concerne le travail en réseau :

À plusieurs reprises, vous avez refusé de participer à des activités en réseau ou en partenariat avec d'autres associations. Ainsi, en réunion du 14.03.2014, vous avez refusé de rédiger une vignette clinique alors qu'il s'agit d'un travail simple consistant à décrire brièvement une situation rencontrée dans votre pratique professionnelle.

En réunion du 2.05.2014, vous avez également refusé de donner une présentation à l'UTAN au motif que vous «ne sauriez pas témoigner du travail psy d'ANA et que vous deviez déplacer un rendez-vous». Suite à l'insistance de votre directrice, vous avez accepté cette tâche mais il a fallu vous rappeler plusieurs fois de prendre contact avec la responsable de l'UTAN.

- En ce qui concerne la collaboration et la communication avec les membres de l'équipe :

En date du 30.04.2014, vous êtes intervenue dans un dossier pour lequel M^{me} Vincart avait déjà eu un contact. Votre intervention a été effectuée sans concertation avec M^{me} Vincart et, en outre, vous vous êtes abstenue de l'informer que vous aviez déjà fixé un rendez-vous avec la patiente. Evidemment, lorsque M^{me} Vincart a repris contact avec la personne concernée, il en est ressorti une confusion et une perte de temps pour votre collègue.

En date du 5 mai, vous avez été absente en raison d'une panne de voiture et vous en avez averti le secrétariat de M^{me} Casseau dont le bureau est situé avenue Reine

Astrid. Toutefois, vous n'en avez pas averti le service ANA, ni précisez [sic] que vous aviez un rendez-vous chez une patiente pour cette journée.

D'autre part, vous vous êtes attribué 2 dossiers (248 et 249) sans concertation préalable en réunion d'équipe.

- En ce qui concerne vos rapports avec votre hiérarchie :

Le 4 avril 2014 et le 2 mai 2014, alors que le docteur Lebrun et M^{me} Casseau voulait vous rencontrer après la réunion d'équipe, vous avez annulé ou écourté l'entretien, au motif qu'il débordait sur la pause de midi. Toutefois, eu égard à l'application de l'horaire variable, votre temps de midi peut être pris entre 11h45 et 14h.

En outre, vous vous êtes adressée en termes peu courtois envers votre directrice administrative en usant des termes suivants : «Que sais-tu de l'activité d'ANA et de ma surcharge de travail» et «Je ne sais pas ce que tu fais toi comme assistante sociale mais moi, comme psychologue, je prends le temps de poser mes hypothèses de travail».

- En ce qui concerne les PV des réunions d'équipe :

Les réunions d'équipes font l'objet d'un PV relativement succinct. Or, après la réception de ces PV, vous adressez systématiquement à votre supérieure hiérarchique, un mail de 2 ou 3 pages avec de multiples commentaires en vue d'en contester le contenu et reprenant des remarques peu constructives.

Attendu que lors de l'audition du 11 septembre 2014, le conseil de M^{me} Lejeune a résumé la note de défense déposée et a principalement invoqué les éléments suivants :

M^{me} Lejeune est entrée en service en 1989. Au début de son occupation, elle a été évaluée positivement et n'a pas fait l'objet de plaintes. En 2011, suite au départ de M. Recloux, qui était coordinateur d'ANA, le service a été en sous-effectif et elle a fait l'objet de pressions pour exercer des tâches supplémentaires.

En 2012 elle a fait l'objet d'une 1^{ère} sanction disciplinaire qui est contestée devant le Conseil d'État.

Suite à la mise en place de nouvelles règles au sein d'ANA, on cherche à la prendre en défaut et elle doit répondre par écrit à des procès d'intention à son égard. En outre, l'ambiance se dégrade au sein du service.

Ses patients restent sa 1^{ère} préoccupation.

Elle reproche d'avoir été convoquée alors qu'elle était en congé et, à sa demande, l'audition a été reportée.

En ce qui concerne les mails de dénonciation, elle estime que la hiérarchie n'a pas procédé à une vérification. Or les faits ne sont pas exacts. Par contre, sa hiérarchie ne tient pas compte des mails qu'elle envoie, notamment pour contester les procès-verbaux des réunions d'équipe.

1. En ce qui concerne les refus de prendre des nouveaux dossiers en charge, elle conteste les chiffres présentés. En outre il n'est pas tenu compte des suites données aux dossiers ni des antécédents ni du volume des dossiers. De plus, elle va souvent chez des patients habitant plus loin et sa période de maladie n'est pas prise en compte.

Le dossier 235 lui a été attribué durant son absence et le dossier 245 a été refusé pour des raisons privées, à savoir qu'elle connaissait les personnes concernées.

2. En ce qui concerne les tâches de secrétariat, le reproche est uniquement fondé sur des mails de M. Laloux qui sont libellés de manière critiquable. Elle conteste ce reproche. De plus, en avril 2014, elle était en maladie.

3. En ce qui concerne le respect des délais, le reproche est une nouvelle fois fondé sur un mail de M. Laloux, mais il n'y a pas de plainte extérieure. En outre, le dossier lui a été confié alors qu'elle était absente.

4. En ce qui concerne le travail en réseau, elle estime que les documents sont erronés et le tableau incomplet en sa défaveur. Pour la vignette clinique, elle a expliqué qu'elle n'avait pas de cas correspondant à la demande. D'autre part, l'activité à l'UT AN a bien été exécutée.

5. En ce qui concerne le manque de communication, les faits ne sont pas rapportés de manière correcte. A propos de la panne de voiture, elle a prévenu sa responsable en laissant un message sur le répondeur et elle a tenté de joindre ANA.

6. En ce qui concerne ses rapports avec sa hiérarchie, elle conteste les propos qui lui sont prêtés. En outre. Elle a répondu à toutes les convocations.

7. En ce qui concerne ses commentaires relatifs aux procès-verbaux des réunions d'équipe, elle se devait de réagir car les procès-verbaux étaient incorrects ou incomplets en sa défaveur. Elle constate que les procès-verbaux n'ont pas été modifiés.

En conclusion, les faits ne sont pas établis et en tout cas, pas suffisants pour justifier une sanction disciplinaire. Par contre, elle estime qu'il existe un problème de fonctionnement au sein du service.

Attendu que les observations fournies par M^{me} Lejeune permettent d'expliquer certains faits qui lui sont reprochés tels que le refus de prendre en charge les dossiers 235 et 245, mais ne sont pas suffisants pour expliquer d'autres faits qui lui sont imputés :

- En ce qui concerne la rédaction d'une vignette clinique :

Lors de la réunion d'équipe du 14.03.2014, M^{me} Lejeune a refusé de rédiger une vignette clinique au motif qu'elle n'aurait pas de situation correspondant aux thèmes proposés. La vignette clinique consiste en une courte présentation du cas d'un patient.

Néanmoins, eu égard à l'expérience de l'intéressée et à son ancienneté de service, un tel argument n'est guère crédible. En effet, M^{me} Lejeune travaille à la Province en tant que psychologue depuis 1989 et au service ANA depuis 2008, Elle a donc déjà rencontré un grand nombre de situation lui permettant de rédiger une vignette clinique. Le motif invoqué par l'intéressée pour ne pas exécuter la tâche demandée n'est donc pas suffisant. Or, le refus d'exécuter une tâche demandée sans motif suffisant constitue un manquement professionnel de nature à porter préjudice au bon fonctionnement du service.

- En ce qui concerne la collaboration avec l'équipe :

En date du 30.04.2014, M^{me} Lejeune est intervenue dans un dossier pour lequel sa collègue, M^{me} Vincart, avait déjà eu un contact, et elle a fixé un rendez-vous avec le patient. Cette intervention a été effectuée sans concertation avec M^{me} Vincart. Lors de la réunion d'équipe du 2 mai, le dossier a été confié à M^{me} Vincart sans que M^{me} Lejeune ne lui précise avoir déjà fixé un rendez-vous. Evidemment, lorsque M^{me} Vincart a repris contact avec la personne concernée, il en est ressorti une confusion et une perte de temps. Le fait, lors de la réunion d'équipe, de ne pas avoir

informé sa collègue qu'un rendez-vous était déjà fixé avec le patient est de nature à porter un préjudice sérieux au bon fonctionnement du service. En outre, la confusion qui est ressortie de cette situation a immanquablement porté atteinte à la réputation du service à l'égard du patient concerné et de son médecin traitant. M^{me} Lejeune a expliqué avoir pris ce dossier afin d'agir rapidement et avoir prévenu le patient et le médecin de la prise en charge du dossier par sa collègue. Mais, cela n'explique nullement qu'elle n'ait pas averti sa collègue de la fixation du rendez-vous. En outre, l'explication de M^{me} Lejeune selon laquelle elle aurait prévenu le patient et son médecin, est contredite par la version des faits avancée par M^{me} Vincart qui fait état du grand étonnement du patient lors de sa prise de contact avec ce dernier. Ce manquement constitue une faute professionnelle dans la mesure où le travail d'équipe impose d'informer correctement ses collègues de travail du suivi des dossiers du service, ce qui en l'espèce, n'a pas été fait.

- En ce qui concerne les commentaires de M^{me} Lejeune à l'encontre des procès-verbaux des réunions d'équipe :

Au sein de l'équipe ANA, les réunions d'équipe qui ont généralement lieu le vendredi, font l'objet d'un procès-verbal passant succinctement en revue les différents dossiers en cours et divers points administratifs. Or, après chaque réunion, M^{me} Lejeune envoie un mail de plusieurs pages visant à contester le contenu du procès-verbal. Elle estime que cela lui est nécessaire au motif que les procès-verbaux incomplets ou incorrects lui portent préjudice. Toutefois, les commentaires que M^{me} Lejeune formule ne se limitent nullement aux points et dossiers qui la concernent. En outre, les procès-verbaux constituent un simple résumé des sujets discutés en réunion et il est tout à fait inutile de mentionner toutes les interventions et remarques des participants. Les autres travailleurs d'ANA ne font d'ailleurs jamais le moindre commentaire au sujet du contenu des procès-verbaux de sorte que l'argument selon lequel les procès-verbaux seraient incorrects n'est nullement confirmé. On ne peut donc suivre les explications de M^{me} Lejeune. Par contre, son attitude visant à contester systématiquement les procès-verbaux des réunions d'équipe constitue indubitablement une perte de temps pour l'intéressée et sa hiérarchie et engendre une détérioration des relations de travail dans la mesure où elle met directement et systématiquement en doute la correction de la hiérarchie.

- En ce qui concerne les rapports avec la hiérarchie :

M^{me} Lejeune conteste les propos qui lui sont prêtés. Toutefois, il ressort clairement du rapport du 16.05.2014 établi par M^{mes} Casseau, Nigot et le docteur Lebrun que M^{me} Lejeune a tenu les propos reprochés à l'égard de sa directrice administrative (en l'occurrence M^{me} Casseau). Or, déclarer à sa directrice administrative qui a une formation d'assistante sociale, des propos tels que «je ne sais pas ce que tu fais toi comme assistante sociale, mais moi comme psychologue, je prends le temps de poser mes hypothèses de travail» constitue indubitablement un manque de respect à son égard et aussi un défaut de considération pour la hiérarchie. En outre, tenir un tel commentaire est de nature à perturber sérieusement les relations de travail et partant le bon fonctionnement du service.

Attendu qu'il résulte des éléments repris ci-dessus que M^{me} Lejeune a commis différents manquements professionnels qui constituent des infractions aux devoirs des agents et donc des fautes disciplinaires :

- le refus non suffisamment justifié de rédiger une vignette clinique constitue un manquement à l'article 8 du statut organique qui impose aux agents provinciaux d'accomplir personnellement et consciencieusement leurs obligations de service et d'exécuter les ordres de service. En outre, un tel refus constitue un acte d'insubordination.

- le fait de ne pas avoir correctement informé sa collègue de travail au sujet d'un dossier en s'abstenant de lui préciser qu'un rendez-vous avait déjà été fixé avec le patient constitue un manquement au devoir de collaboration et d'entraide prévu à l'article 9 du statut et aussi à l'obligation générale de loyauté prévue à l'article 11 du statut.
- le fait de contester systématiquement sans justification suffisante les procès-verbaux des réunions d'équipe et de mettre ainsi automatiquement en doute la correction de la hiérarchie est de nature à porter atteinte aux intérêts de cette dernière et constitue également un manquement au devoir de loyauté.
- le fait de tenir des propos peu courtois envers sa hiérarchie constitue un manquement au devoir de respect.

Attendu que, dans la mesure où des fautes disciplinaires sont établies, il y a lieu d'appliquer la sanction disciplinaire la plus adéquate.

Attendu que les fautes commises par M^{me} Lejeune sont multiples et ne constituent donc pas un fait isolé de sorte que l'on ne peut s'en tenir à une sanction légère.

Attendu, que l'accumulation des fautes commises par M^{me} Lejeune est de nature à sérieusement perturber le bon fonctionnement du service. En effet, tenir des propos irrespectueux à l'égard de sa directrice administrative, intervenir dans le dossier d'une collègue sans ensuite l'informer correctement des démarches entreprises, le refus non justifié d'accomplir une vignette clinique qui constitue pourtant une tâche simple et la critique systématique des procès-verbaux des réunions d'équipe engendrent une détérioration importante des relations de travail au sein de l'équipe, et ce, tant à l'égard des collègues de travail qu'à l'égard de la hiérarchie et perturbent le fonctionnement du service à un tel point qu'il n'est plus possible d'y maintenir M^{me} Lejeune.

Attendu qu'en 2012, M^{me} Lejeune avait déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire, à savoir la retenue sur traitement pendant une période de 6 mois, pour des fautes sensiblement similaires, notamment, une contestation systématique des procès-verbaux des réunions d'équipe. Cette sanction a fait l'objet d'un recours au Conseil d'État mais, à ce jour, aucun arrêt n'a encore été rendu. Néanmoins, malgré cette précédente procédure disciplinaire et le reproche adressé à M^{me} Lejeune concernant la critique systématique des procès-verbaux des réunions d'équipe, cette dernière n'a guère adapté son comportement et a poursuivi sa critique méthodique des procès-verbaux des réunions d'équipe et ce malgré un changement de direction intervenu en janvier 2014, démontrant ainsi un refus obstiné de s'amender de sorte que la poursuite de la relation de travail en devient impossible.

Attendu qu'étant donné l'impossibilité pour l'autorité provinciale de poursuivre la relation de travail avec M^{me} Lejeune, la sanction retenue par le Collège est la démission d'office.

Attendu qu'en égard à l'ancienneté de service de M^{me} Lejeune et tenant compte du fait que les fautes disciplinaires commises par cette dernière n'ont été constatées qu'à partir de l'année 2011, le Collège estime que la révocation qui implique la perte du droit à la pension dans le régime du secteur public constitue, en l'espèce, une sanction disproportionnée.

[...]

ARRETE

Article 1^{er} - À l'unanimité et à scrutin secret, la 6^{ème} sanction disciplinaire prévue par le Statut Organique des agents provinciaux, à savoir la démission d'office, est infligée à l'encontre de Madame Annie Lejeune.

Cette sanction disciplinaire prend effet le 3^{ème} jour suivant la notification du présent arrêté.

[...]"

Considérant qu'au regard de l'article 17, § 1^{er}, 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 susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision; que, suivant l'article 8, 4°, de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État, la demande de suspension contient, en outre, un exposé des faits qui, selon le requérant, justifient l'urgence de la suspension demandée;

Considérant que la requérante soutient, quant à l'urgence à agir, que la sanction disciplinaire de la démission d'office, laquelle a pour conséquence de mettre fin à son emploi statutaire, lui occasionne un important et grave dommage moral et professionnel qui ne pourra être adéquatement réparé par un arrêt d'annulation dès lors que cette sanction est infamante; qu'elle affirme également subir un important et grave préjudice matériel puisqu'elle se voit privée du traitement qu'elle percevait de la Province "qui, même s'il s'agissait d'un emploi à mi-temps, constituait son activité principale" et qu'elle ne peut vivre et supporter l'ensemble de ses charges avec les revenus de son activité complémentaire d'indépendante; qu'elle fait encore valoir que la sanction de la démission d'office lui cause également un important préjudice au niveau professionnel dès lors qu'elle jette sur elle le discrédit aux yeux de tous les intervenants professionnels avec lesquels elle travaillait depuis de nombreuses années et qu'elle risque également d'être discréditée dans son activité complémentaire de psychologue indépendante, "ce qui ne manquera pas de lui occasionner un préjudice supplémentaire, en l'empêchant également de pouvoir retrouver une autre activité professionnelle"; qu'elle soutient que, "dans la mesure où il y a un risque de préjudice grave, difficilement réparable, la condition de l'urgence est nécessairement remplie" et "qu'il y a urgence dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable";

Considérant qu'il appartient au requérant d'établir qu'il ne peut souffrir d'attendre l'issue de la procédure en annulation "sous peine de se trouver dans une situation aux conséquences dommageables irréversibles" (Sénat de Belgique, Session 2012-2013, Projet de loi portant réforme de la compétence, de la procédure et de l'organisation du Conseil d'État, 5-2277/1, p. 13); qu'il doit démontrer que la suspension de l'exécution de l'arrêté attaqué lui éviterait "une crainte sérieuse d'un préjudice grave" (*ibidem*, p. 14); qu'en l'espèce, l'"important et grave préjudice matériel" que la requérante invoque n'est étayé par aucun élément, pas même une

évaluation de la situation financière dans laquelle elle se trouverait en raison de l'exécution immédiate de l'acte attaqué; qu'elle ne fournit pas non plus d'éléments quant aux charges auxquelles elle affirme devoir faire face; que, quant au caractère infamant de la sanction disciplinaire, force est de constater que l'opprobre auquel est exposée la requérante est la conséquence de toute sanction et ne peut suffire à justifier l'urgence; qu'elle se limite, de plus, à affirmer qu'elle subit un grave préjudice moral sans étayer cette assertion d'aucun élément concret; que, quant au préjudice professionnel qu'elle invoque, il est prématuré, la requérante ne s'étant pas encore vu rejeter sa requête en annulation qui rendrait définitive sa démission d'office et porterait irrémédiablement atteinte à ce qu'elle affirme être ses intérêts; que, dès lors qu'elle limite sa justification de l'urgence à des affirmations qui ne sont soutenues par aucun élément concret, elle n'établit pas à suffisance l'urgence requise par l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que l'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, 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; que la demande de suspension ne peut être accueillie,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre des référés, le treize mars deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Béatrice DRAPIER,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

B. DRAPIER.

J. VANHAEVERBEEK.