

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

n° 240.558 du 24 janvier 2018

A. 223.599/VIII-10.638

En cause : **DJORDJEVIC** Ivana,
ayant élu domicile chez
M^e Antoine CHOMÉ, avocat,
rue Dautzenberg 42
1050 Bruxelles,

contre :

la Communauté française, représentée
par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Anne FEYT, avocat,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 2 octobre 2017, Ivana DJORDJEVIC demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "la décision de la partie adverse du 19 juillet 2017, notifiée le 2 août 2017, qui prononce la sanction lourde de la démission d'office à son encontre", et d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

La partie adverse a déposé une note d'observations et le dossier administratif.

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport 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.

Le rapport a été notifié aux parties.

Par une ordonnance du 6 décembre 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 18 janvier 2018.

M. Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Antoine CHOMÉ, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Anne FEYT, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. La requérante est entrée à l'administration fédérale en tant que stagiaire en 2001. Elle a, depuis lors, été nommée. Elle était affectée à la maison de justice de Bruxelles en qualité d'expert technique judiciaire avant d'être mutée à la maison de justice de Mons à partir du 17 janvier 2008.

2. Le 31 janvier 2014, le président du comité de direction du Service public fédéral Justice lui inflige la sanction disciplinaire de la retenue de traitement d'un mois.

Cette sanction est motivée par le fait que la requérante n'a pas effectué les formalités requises en matière de transmission des interventions opérées auprès d'un justiciable, ce qui a faussé les informations dont disposait le magistrat du parquet, et par le fait qu'elle n'a pas rédigé de rapport d'enquête sociale, ce qui a eu pour effet des reports successifs d'audiences.

3. Le 1^{er} janvier 2015, la requérante devient agent de la partie adverse à la suite d'un transfert de compétences entre celle-ci et le Service public fédéral Justice.

4. La requérante expose qu'elle a connu de nombreux problèmes personnels et de santé ces dernières années: accident cardio-vasculaire cérébral en

2010, divorce difficile, difficultés avec sa fille enceinte et combat judiciaire pour obtenir un droit de visite à l'égard de son petit-fils.

5. Le 26 mai 2016, le directeur général adjoint du service général des Maisons de Justice initie une procédure disciplinaire à son encontre et la convoque à une audition en évoquant la possibilité d'une proposition de démission d'office. Selon le rapport disciplinaire du 2 mai 2016 joint à ce courrier, "l'analyse [des] dossiers a permis de mettre en évidence que certains dossiers étaient soit incomplets (rapport de clôture manquant, rédaction de rapport dont le délai de 6 mois est parfois très largement dépassé), soit dans les cas extrêmes, aucun rapport ne figure dans le dossier de la commission de probation durant toute la durée de la mesure [...]".

6. La requérante est entendue le 9 juin 2016 et dépose, à cette occasion, un certificat médical du 31 mai 2016 selon lequel elle est en incapacité de travail du 31 mai au 1^{er} août 2016 pour "trouble dépressif majeur sévère avec troubles cognitifs".

Le procès-verbal de cette audition lui est adressé pour accord ou remarques le 16 juin 2016.

7. Le 22 juin suivant, elle répond qu'elle souhaite compléter les informations pour permettre à l'autorité disciplinaire de "prendre une décision équitable". Elle indique qu'elle vient de rencontrer la médecine du travail et qu'un rapport sera prochainement rendu, et que ces éléments médicaux et ceux dont elle a déjà fait état permettront à l'autorité disciplinaire de mieux cerner les difficultés qu'elle rencontre. Elle sollicite dès lors que la procédure soit suspendue le temps d'apporter les précisions de la médecine du travail sur sa situation de santé.

8. Le 22 novembre 2016, le même directeur général adjoint du service général des Maisons de Justice transmet au président du comité de direction de la partie adverse une proposition provisoire de sanction disciplinaire de rétrogradation.

9. Le comité de direction entend la requérante et son défenseur le 23 janvier 2017 et formule la proposition définitive de sanction de la démission d'office.

Cette proposition définitive de sanction est notifiée à la requérante le 30 mars 2017.

10. Le 12 avril 2017, le conseil de la requérante saisit la chambre de recours qui, le 30 mai 2017, rend un avis unanime selon lequel, d'une part, "la situation de [la requérante] ne ressortit pas de la procédure disciplinaire" et, d'autre part, la requérante devrait être "repositionnée avec son accord au sein d'un service dont la gestion des matières la soumettrait à moins de pressions liées à des exigences de performances".

11. Le 19 juillet 2017, le gouvernement de la partie adverse inflige à la requérante la sanction disciplinaire de la démission d'office dans les termes suivants.

" [...]

Considérant que [la requérante] a fait l'objet d'une proposition provisoire de sanction disciplinaire de rétrogradation formulée en date du 26 novembre 2016 [...];

Considérant que l'agente a reconnu ces faits et a fait la promesse de s'amender;

Considérant les nombreuses interpellations de la Commission de probation telles qu'explicité[e]s dans le cadre du rapport du 2 mai 2016 dont il est fait mention dans la proposition de sanction mais aussi tenant compte des interpellations de juges [...] relatives au défaut de suivi de dossiers que l'intéressée a en charge en matière de guidance probatoire;

Considérant les conséquences que le non-suivi des dossiers des justiciables peut générer mais aussi l'image que l'Administration des Maisons de Justice se doit de sauvegarder, en termes de confiance, auprès des autorités judiciaires;

Considérant que l'intéressée ne donne aucune explication à ses manquements qu'elle reconnaît sans aucun problème;

Considérant que, lors d'un des nombreux entretiens que celle-ci a eu[s] avec sa hiérarchie, [...] elle s'est étonnée «de ne pas encore avoir été virée»;

Considérant les différents coachings mis en place par sa hiérarchie pour aider l'agente à se redresser mais aussi la diminution de sa charge de travail pour lui laisser le temps de réaliser sa tâche;

Considérant la prise en compte de son état de santé selon les constats de son médecin traitant bien [que] ceux-ci n'aient pas été confirmés par les rapports rendus par la médecine du travail dès lors que l'agente a été appréciée comme étant «apte à la fonction»;

Considérant que l'agente n'a pas contesté formellement les rapports de la médecine du travail;

Considérant, par conséquent, les manquements graves constatés dans le dossier annexé à la proposition provisoire de sanction, non imputables à son état de santé si l'on s'en réfère aux rapports d'évaluation de santé émis, en date du 23 septembre 2016 et du 26 octobre 2016, par la médecine du travail;

Considérant la non-contestation desdits manquements par l'agente ainsi que les conséquences de ceux-ci sur les décisions judiciaires concernées;

Considérant la jurisprudence du Conseil d'État quant au choix de la sanction;

Considérant que [...] le Comité de direction ne peut retenir la proposition de rétrogradation;

Considérant en effet l'existence d'une rupture du lien de confiance que le comportement de l'agente a provoqué tant vis-à-vis des autorités judiciaires que vis-à-vis de l'Administration des Maisons de Justice

[...]

Considérant que ressort de l'analyse du dossier de l'intéressée que tout travail administratif pose problème (envoyer une fiche d'inscription, participer à des réunions, se souvenir de la rédaction de certains documents,...);

Considérant que les problèmes médicaux dont a fait part [la requérante] suite à l'intervention de son psychiatre, bien que non reconnu[s] par la médecine du travail, ne sont pas compatibles avec une quelconque fonction au sein de l'Administration générale des Maisons de Justice;

Considérant que la reconnaissance par l'agente de cet état de fait mais aussi du fait qu'aucune solution n'est envisageable;

Considérant que la sanction de rétrogradation ne peut rencontrer les difficultés mais aussi les risques inhérents à cette situation;

Considérant enfin que le Comité décide, par voie de conséquence, d'émettre une proposition définitive de démission d'office à l'encontre de [la requérante];

[...]

Considérant l'avis unanime rendu par la Chambre de recours en date du 30 mai 2017 ne rejoignant pas la proposition de sanction de démission d'office émise par le comité de direction et motivé comme suit : [...];

Considérant que le constat posé est celui, dans le chef de l'agente, d'avoir contrevenu à ses devoirs de loyauté et de conscience, de ne pas réaliser ses tâches avec diligence et conscience professionnelle, d'adopter un comportement qui nuit à l'efficacité de son travail et qui ne rencontre pas son obligation de veiller à établir, dans la mesure du possible, une relation de confiance avec l'usager et ce, à un degré tel qu'il doit être conclu que la nécessaire relation de confiance avec l'autorité administrative est définitivement rompue;

Considérant que ce constat n'est pas posé à partir d'un fait déterminé mais d'un ensemble de faits clairement exposés dans le dossier constitutif de la formulation provisoire de sanction, intégralement repris sur ce point par la proposition définitive de sanction, dont l'élément déterminant est la constance et la persistance des manquements nonobstant les 8 entretiens de suivi, le coaching et l'allègement des tâches dont a bénéficié l'agente dans les mois qui ont précédé l'ouverture de l'action disciplinaire soit un constat dûment porté à sa connaissance en vue de l'audition du 9 juin 2016 et qu'elle n'a lors de cette audition contesté en aucun point, reconnaissant les manquements constatés et confirmant que toutes les initiatives de la direction pour tenter de la remettre sur le bon chemin s'étaient révélées vaines;

Considérant que la reconnaissance de cet état de carence telle que formalisée au 9 juin 2016 par l'agente n'a jamais été remise en cause à aucun moment de la procédure disciplinaire;

Considérant les rapports rendus par la médecine du travail qui considère l'agente comme étant «apte à la fonction»;

Considérant la non contestation des rapports rendus par la médecine du travail par l'agente;

Considérant que le dossier «médical» de l'agente qui manifestement a, pour la Chambre de recours, posé la question de la pertinence de l'approche disciplinaire et l'alternative d'un repositionnement dans une fonction moins exigeante, n'est pas recevable au regard des procédures à partir desquelles l'autorité hiérarchique peut sur une base médicale provoquer un constat de déclaration d'aptitude professionnelle et qu'il n'est pas non plus recevable au regard d'autres considérations quant au choix de la peine vu le caractère profond et permanent dans le temps des manquements constatés nonobstant le soutien apporté;

Considérant que, quant aux éléments de droit et de fait, le contenu de la proposition définitive de sanction de démission d'office, en sa motivation, peut être approuvée;

Considérant que cette sanction est non seulement proportionnée mais nécessaire au regard du contexte ainsi exposé;

Considérant que la proposition définitive de sanction relève adéquatement que l'agente a déjà fait l'objet d'un arrêté prononçant à son endroit une sanction de retenue de traitement d'un mois en novembre 2013 pour des faits similaires;

Considérant que pour tous ces motifs de droit et de fait retenus, il y a bien lieu d'infliger la sanction disciplinaire de démission d'office à Madame Ivana DJORDJEVIC, Assistante de justice à la Maison de Justice de Mons [...]"

Cette décision, notifiée le 2 août 2017, constitue l'acte attaqué.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à 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.

V. Exposé de l'urgence

V.1. Thèses des parties

La requérante fait état d'un préjudice économique en ce qu'elle est célibataire et qu'elle connaissait déjà des problèmes financiers avant l'acte attaqué, mais qui étaient sous contrôle. Or elle explique qu'il ressort de la situation budgétaire projetée par le centre public d'action sociale, le 11 septembre 2017, que, sur la base du traitement qu'elle percevait avant d'être démise d'office, elle disposait de cinq cent cinquante euros de budget disponible, et que dès lors que ses allocations de chômage seront moins élevées que ledit traitement, elle ne disposera plus d'aucune réserve pour toute dépense imprévue. Elle ajoute qu'elle doit faire face annuellement à d'importants frais de pharmacie de cinq cents euros ainsi qu'à des frais médicaux qu'elle doit prendre en charge également à hauteur cinq cents euros. Elle indique également qu'elle a contracté deux prêts à tempérament, qu'elle n'est plus en mesure de les rembourser depuis l'acte attaqué et que la banque menace d'entamer des poursuites judiciaires. Elle expose encore qu'elle est "en négatif ou à peine en positif sur ses comptes en banque (-586,71 euros et 0,52 euros)" alors qu'avant l'acte attaqué, elle était en positif. Elle fait encore valoir qu'au jour de l'introduction du recours, elle ne percevait toujours pas ses allocations de chômage parce que la partie adverse n'a pas payé le montant correspondant aux cotisations sociales et qu'elle n'est plus en mesure de vivre conformément à la dignité humaine.

Elle rappelle qu'elle connaît également de lourds problèmes de santé et que sa situation psychologique s'est dégradée depuis la notification de l'acte attaqué. Elle ajoute qu'au vu de son âge (quarante-sept ans), elle n'a pratiquement aucune chance de retrouver un nouveau travail.

Au vu de ces éléments, elle est d'avis qu'il n'est pas contestable que le traitement de son dossier durant plus d'un an et demi aggraverait encore son état de santé et ses problèmes financiers.

La partie adverse observe qu' "au vu des pièces déposées par la requérante, [elle] ne conteste pas qu'elle se trouvait dans une situation économique difficile avant l'adoption de la décision querellée et que sa situation économique risque de se dégrader en raison de sa démission d'office dès lors qu'elle n'a pas droit, en l'état, à des allocations de chômage", et prend "acte que la situation médicale de la [requérante] s'est dégradée depuis l'adoption de la décision querellée, laquelle serait la cause de cette dégradation". Elle s'en réfère dès lors à la sagesse du Conseil d'État quant à l'appréciation de l'urgence.

V.2. Appréciation

L'urgence au sens de l'article 17, § 1^{er}, précité, est établie si le requérant ne peut souffrir d'attendre l'issue d'une procédure en annulation pour obtenir sa décision, sous peine de se trouver dans une situation aux conséquences dommageables irréversibles. La condition de l'urgence présente ainsi trois aspects : une immédiateté suffisante, une gravité suffisante et une irréversibilité des conséquences dommageables de la situation créée par la décision attaquée. Cette condition ne peut résulter de la seule circonstance qu'une décision au fond interviendrait dans un avenir plus ou moins lointain. Il ne suffit donc pas, pour qu'il y ait urgence, que la procédure en annulation soit impuissante à trancher le litige en temps voulu. Elle ne peut être reconnue que lorsque le requérant établit de manière concrète que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une gravité suffisante pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue de la procédure au fond laquelle, dans le contentieux de la fonction publique, oscille entre douze et quinze mois.

En l'espèce, la requérante, qui est célibataire, démontre que sa situation financière, déjà difficile avant l'adoption de l'acte attaqué, risque de devenir précaire à défaut de suspension de l'exécution de l'acte attaqué. Il ressort en effet du dossier qu'elle dépose à l'appui de sa requête qu'elle est en médiation de dettes depuis le 7 septembre 2016, qu'elle ne percevait aucune allocation de chômage au moment d'introduire la requête, et que ses charges fixes et variables s'élèvent à 1.662,20 euros alors que ses comptes bancaires affichent, pour l'un, un solde positif d'à peine 0,52 euros et, pour l'autre, un solde négatif de moins 586,71 euros, la banque l'ayant en outre menacée d'une résiliation à défaut d'apurement. Il ressort clairement de ce qui précède que la situation de la requérante, sur le plan matériel, risque d'être sérieusement compromise si elle doit attendre un arrêt d'annulation dans plus d'un an, au point de ne pas pouvoir continuer à mener une vie conforme à la dignité humaine.

Ces constatations suffisent à considérer que la condition de l'urgence est bien établie en l'espèce.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèses des parties

Le moyen est pris "de la violation de l'article 104 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, des articles 1 à 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à l'obligation de motivation formelle, de l'absence de motifs légalement admissibles, de l'erreur de fait, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir".

La requérante estime que si le premier moyen n'est pas jugé sérieux, il y a lieu de s'interroger sur la proportionnalité de la décision attaquée dès lors qu'en raison de sa situation médicale, rappelée à plusieurs reprises par ses soins, par ceux de son conseil et par la chambre de recours, et que la partie adverse connaissait bien, celle-ci ne pouvait opter pour la démission d'office sans méconnaître le principe général de proportionnalité. Elle ajoute que l'acte attaqué tient compte de la retenue de traitement prononcée en 2013, alors que cette sanction a été radiée automatiquement en 2014 en vertu de l'article 104 du statut.

La partie adverse observe que la requérante ne soutient pas qu'abstraction faite de sa situation médicale, les faits disciplinaires qui lui sont reprochés ne pouvaient raisonnablement pas mener au prononcé de la démission d'office et qu'elle n'explique pas pour quel motif, dès lors que l'autorité disciplinaire avait constaté qu'elle était jugée apte pour l'exercice de sa fonction par la médecine du travail, sa situation de santé aurait nécessairement dû conduire l'autorité disciplinaire à lui infliger une sanction disciplinaire moins lourde. Elle précise qu'elle n'explique pas pourquoi, dès lors que la médecine du travail estimait qu'elle était apte à l'exercice de sa fonction, l'autorité disciplinaire n'aurait pas pu constater régulièrement que la répétition de son comportement consistant notamment dans l'absence de traitement de dossiers ou dans un retard inadmissible dans leur traitement nonobstant l'accompagnement et le coaching dont elle avait bénéficié au mois d'avril 2016, pouvait être sanctionné par la sanction de la démission d'office en raison de la perte définitive de confiance.

Elle ajoute que l'autorité disciplinaire n'a pas pris en considération le *quantum* de la sanction disciplinaire antérieure pour adopter l'acte attaqué, mais

qu'elle "a simplement fait référence à cette sanction disciplinaire antérieure parce que les faits qui avaient conduit à son prononcé étaient des faits de même nature que ceux faisant l'objet de la présente procédure et qu'ils révélaient donc un comportement persistant dans le chef de la requérante". Elle rappelle à ce propos la jurisprudence selon laquelle la radiation n'empêche pas l'autorité disciplinaire de tenir compte de la circonstance que l'agent poursuivi a déjà commis des faits répréhensibles dans le passé et qu'il y a récidive dans son chef, sans pour autant avoir égard au taux de la sanction qui avait été prononcée à l'époque et qui a été radiée entretemps.

VI.2. Appréciation

Il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de l'autorité administrative lorsque, confrontée à des dysfonctionnements non contestés par un de ses agents, elle considère devoir opter pour une procédure disciplinaire en faisant choix, comme en l'espèce, d'une démission d'office parce qu'elle estime que la relation de confiance est définitivement rompue. Toutefois, s'il ressort de l'article 103, § 5, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996, précité, que l'autorité compétente "prend [...] sa décision motivée" de sanction finale qui "soit est conforme à la proposition définitive" du comité de direction "soit suit l'avis émis par la chambre de recours", cette disposition ne la dispense pas de faire reposer la sanction disciplinaire sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles au regard de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs invoquée au moyen.

En l'espèce, il ressort du dossier administratif que la procédure disciplinaire a été initiée à l'encontre de la requérante le 26 mai 2016 et qu'à ce moment, le directeur général adjoint du service général des Maisons de Justice envisageait de lui infliger la démission d'office pour les faits qui fondent l'acte attaqué. Par la suite, le procès-verbal d'audition du 9 juin 2016 atteste que le directeur général adjoint a pris connaissance du certificat médical du 31 mai 2016 selon lequel la requérante souffre de "trouble dépressif majeur sévère avec troubles cognitifs". Le même procès-verbal atteste que le directeur général "reconnaît que ce diagnostic médical apporte évidemment un éclairage particulier sur les difficultés constatées. Néanmoins, il ne laisse envisager aucune amélioration dans le travail" et qu' "il est toutefois à craindre que ces problèmes médicaux spécifiques ne soient incompatibles avec tous les types de travail rencontrés en Maison de Justice. Nonobstant le résultat des démarches auprès de la médecine du travail, l'action disciplinaire doit se poursuivre". Après avoir reçu ce procès-verbal, la requérante fait part le 22 juin 2016 des observations suivantes :

" [...] Je souhaiterais compléter les informations afin que vous puissiez prendre une décision équitable.
En effet, comme je l'ai signalé lors de notre entretien, je suis soignée depuis de nombreuses années pour dépression. Cet état a grandement influencé la qualité de mon travail et je voudrais que ceci soit pris en compte dans la suite de cette procédure.
Je viens de rencontrer le médecin de la médecine du travail qui me signale qu'il remettra prochainement un rapport. Ces éléments médicaux ainsi que ceux que je fournirai avec les médecins qui me suivent actuellement, permettront de mieux cerner les difficultés que je rencontre.
Dans l'attente des précisions concernant la médecine du travail et les analyses médicales en cours, je sollicite de [suspendre] la suite de la procédure.
[...]"

À la suite de ce courrier, le même directeur général adjoint notifie sa proposition provisoire de sanction au comité de direction le 22 novembre 2016. Il ressort de ce courrier que le directeur général adjoint confirme qu' "il est impossible de continuer à travailler en confiance avec elle en lui donnant de nouveaux mandats à gérer" mais propose cependant au comité de direction non plus la démission d'office, mais la rétrogradation dans les termes suivants :

" [...] Compte tenu des éléments exposés ci-dessus, il est clair que [la requérante] ne peut en aucun cas continuer à exercer son travail d'assistante de justice. Il me paraît dès lors indispensable de proposer une rétrogradation pour [la requérante].
À ce sujet, je dois d'ailleurs vous informer que depuis son retour en septembre, [la requérante] est affectée à des tâches administratives au sein de la Maison de Justice de Mons."

Il ressort de ce courrier que depuis la fin de son incapacité médicale, la requérante n'exerce plus que des tâches administratives, et non plus les tâches qu'elle exerçait auparavant. Ce constat est confirmé par l'exposé des faits de la requête, nullement contesté par la partie adverse, selon lequel "à son retour d'incapacité [...] [la requérante] a été rétrogradée de fait par la partie adverse", mais également par le dossier administratif puisque le directeur général adjoint a déclaré devant la chambre de recours que "concernant le travail de [la requérante], celui-ci a été modifié en un travail plus administratif pour éviter tous problèmes [...]" et que "les tâches à réaliser actuellement (recherche du registre national)" impliquent que la requérante "n'a plus de dossier d'assistant judiciaire depuis le début de la procédure, elle est réduite à un travail sommaire (archivage)".

La motivation formelle d'une décision disciplinaire doit, notamment, permettre à l'agent sanctionné de connaître les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à choisir, dans l'échelle des peines, celle qu'elle a finalement retenue.

Au regard des particularités de l'espèce, et dès le moment où une rétrogradation, et non plus une démission d'office, avait été suggérée par le supérieur hiérarchique en tant que proposition provisoire de sanction, il appartenait à la partie

adverse de motiver les raisons pour lesquelles elle estimait devoir s'en écarter pour lui préférer la démission d'office en dépit du certificat médical précité du 31 mai 2016 dont a excipé la requérante dès sa première audition disciplinaire. Sur ce point, il convient d'emblée de constater que l'affirmation selon laquelle "lors d'un des nombreux entretiens que celle-ci a eu[s] avec sa hiérarchie", la requérante se serait "étonnée «de ne pas encore avoir été virée»" n'est étayée par aucune pièce du dossier administratif. Par ailleurs, les motifs selon lesquels la partie adverse "ne peut retenir la proposition de rétrogradation" parce que les problèmes médicaux de la requérante "ne sont pas compatibles avec une quelconque fonction au sein de l'Administration générale des Maisons de Justice", et l'affirmation selon laquelle son dossier médical "n'est pas recevable au regard des procédures à partir desquelles l'autorité hiérarchique peut sur une base médicale provoquer un constat de déclaration d'inaptitude professionnelle et qu'il n'est pas non plus recevable au regard d'autres considérations quant au choix de la peine vu le caractère profond et permanent dans le temps des manquements constatés nonobstant le soutien apporté", ne peuvent adéquatement fonder le choix de la démission d'office.

En effet, d'une part, il ressort des constatations qui précèdent, et en particulier de la proposition provisoire de rétrogradation du 22 novembre 2016, que depuis son retour de maladie en septembre 2016, la requérante assume toujours des tâches, certes strictement administratives, au sein de la Maison de Justice de Mons, ce qui dément l'affirmation d'un "caractère profond et permanent dans le temps des manquements constatés" et l'incompatibilité alléguée de ses problèmes médicaux "avec une quelconque fonction au sein de l'administration générale des Maisons de Justice". D'autre part, dans la mesure où, dès son audition du 9 juin 2016, la requérante a explicitement sollicité que le certificat médical précité du 31 mai 2016 "soit pris en compte dans la suite de cette procédure", la partie adverse ne pouvait, sans autre explication, décréter l'irrecevabilité de ce dernier pour apprécier le taux de la sanction. La circonstance, invoquée à plusieurs reprises dans l'acte attaqué, selon laquelle ce certificat médical n'aurait pas été "confirmé" ou "reconnu" par la médecine du travail dans ses rapports des 23 septembre et 26 octobre 2016 parce qu'ils reconnaissent la requérante apte à la fonction, demeure sans incidence à ce propos dès lors que ces rapports concernent l'"examen de reprise du travail après maladie + première évaluation de santé" après le retour d'incapacité de la requérante en septembre 2016 et non pas les faits qui fondent l'acte attaqué pour "la période comprise entre le 29 octobre 2015 et le 02 mai 2016".

Le troisième moyen est jugé, *prima facie*, sérieux en ce qu'il est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991, précitée.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, sont réunies.

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

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 juillet 2017 infligeant à Ivana DJORDJEVIC, la sanction disciplinaire de la démission d'office, est ordonnée.

Article 2.

Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre siégeant en référé, le vingt-quatre janvier deux mille dix-huit, par :

Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État, président f.f.,
Caroline HUGÉ,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Caroline HUGÉ

Frédéric GOSSELIN.