

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

n^o 242.142 du 26 juillet 2018

A. 224.521/VIII-10.749

En cause : **WASTIEL** Nathalie,
 ayant élu domicile chez
 M^e Fabien FRÉROTTE, avocat,
 boulevard Baudouin I^{er} 25
 1348 Louvain-la-Neuve,

 contre :

 la zone de police 5344 "POLBRUNO"
 (Schaerbeek/Evere/Saint-Josse-Ten-Noode),
 représentée par son conseil de police,
 ayant élu domicile chez
 M^e Cédric MOLITOR, avocat,
 rue de Suisse 24
 1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 12 février 2018, Nathalie WASTIEL demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "la décision adoptée en séance du 14 décembre 2017 du Collège de police de la Zone de police n^o 5344 de Schaerbeek/Evere/Saint-Josse-Ten-Noode («POLBRUNO») par laquelle ce dernier a décidé de «constater la démission d'office de Madame WASTIEL Nathalie (calog C - assistante administrative/445128350) pour cause d'absence irrégulière de plus de 10 jours en date du 14 décembre 2017»" et d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

La partie adverse a déposé une note d'observations.

M. Patrick HERBIGNAT, premier auditeur chef de section 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 20 avril 2018, l'affaire a été fixée à l'audience du 29 mai 2018, date à laquelle elle a ensuite été remise à l'audience du 26 juin 2018.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Fabian FRÉROTTE, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Cédric MOLITOR, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick HERBIGNAT, premier auditeur chef de section, 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 membre du cadre administratif et logistique (CALog), niveau C, de la zone de police n° 5344 Schaerbeek / Evere / Saint-Josse-Ten-Noode et travaille en tant qu'assistante administrative au sein de l'unité canine.

Elle fait partie de la police communale de Schaerbeek depuis le 1^{er} juin 1994.

2. La partie adverse indique qu'à plusieurs reprises depuis 2012, la requérante a fait preuve de négligence dans la déclaration de ses absences pour maladie.

La requérante indique souffrir d'une pathologie communément appelée burn-out.

3. Du 1^{er} juillet au 31 décembre 2017, elle bénéficie d'un régime de prestations réduites pour inaptitude médicale de longue durée. Elle doit prester chaque jour de la semaine, du lundi au vendredi, à concurrence d'un mi-temps, soit 3 heures 48 de prestations par jour.

4. À partir du 6 novembre 2017, la requérante est absente du service.

Elle prend contact par téléphone avec les services de la zone le 6 novembre 2017 à 6 heures 15, pour signaler sa maladie et indiquer qu'elle consultera le médecin, puis à 21 heures 55 pour informer de son absence pour cette raison du 6 au 8 novembre 2017.

5. Le 9 novembre 2017, le service de la requérante tente de la joindre par téléphone et un message vocal lui est laissé.

La requérante envoie ensuite un SMS pour signaler son absence jusqu'au 17 novembre 2017.

6. Le 19 novembre 2017 à 19 heures 20, la requérante prend contact téléphoniquement avec les services de la zone pour signaler une nouvelle absence pour maladie, d'une durée probable de cinq jours, du 20 au 24 novembre 2017.

7. Le 22 novembre 2017, la partie adverse écrit à la requérante pour lui signaler que son absence depuis le 6 novembre n'est pas couverte par un certificat médical.

8. Le 26 novembre 2017, vers 20 heures, la requérante prend contact par téléphone avec les services de la zone, pour signaler qu'elle sera absente pour cause de maladie à partir du lendemain, le 27 novembre 2017, sans préciser la durée probable de son absence.

9. Par un courriel du 28 novembre 2017, elle envoie la copie des volets administratifs de deux certificats médicaux, le premier du 6 novembre 2017, couvrant la période du 6 au 17 novembre 2017, et le second du 20 novembre 2017, couvrant la période du 20 novembre au 8 décembre 2017.

10. Le 29 novembre 2017, le chef de corps écrit à la requérante pour signaler que la direction du personnel constate qu'elle est en absence pour cause de maladie depuis le 6 novembre 2017 et qu'aucun certificat n'est, à ce jour, parvenu à la direction.

Ce courrier lui demande de faire connaître, dans les dix jours suivant la notification de cette lettre, ses arguments ou toute autre donnée permettant de se prononcer sur le caractère définitif ou non de son absence. Il ajoute qu'à défaut, cette

absence sera considérée comme définitive et qu'elle sera démise d'office de ses fonctions.

11. Le 30 novembre 2017, le collège de police constate qu'une série de membres du personnel comptabilisent des jours de maladie dépassant le *quota* prévu et constate la mise en disponibilité des intéressés pour les périodes concernées. La requérante est visée.

Elle en est informée par une lettre du 11 décembre 2017, lui signalant que pour la période du 13 au 24 novembre 2017, elle est placée en disponibilité, avec rémunération réduite à soixante pourcents.

12. Le 6 décembre 2017, le défenseur syndical de la requérante écrit au chef de corps pour répondre au courrier du 29 novembre 2017 et apporter des éléments justificatifs.

13. Le 14 décembre 2017, le collège de police constate la démission d'office de la requérante pour cause d'absence irrégulière de plus de dix jours.

Cette décision, qui constitue l'acte attaqué, est motivée de la manière suivante :

" Vu l'article 125 de la loi du 7/12/1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux;
Vu l'article IX.I.5 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant le statut du personnel des services de police;
Vu les articles IX.I.6 et IX.I.10 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant le statut du personnel des services de police;

Considérant qu'en vertu de l'article 125 de la LPI, un membre du personnel resté absent irrégulièrement plus de dix jours est démis d'office de ses fonctions aux conditions fixées par le Roi.

1. En fait

Considérant que Madame WASTIEL Nathalie - calog C/assistant administratif - a déclaré à son service son absence pour cause de maladie à partir du 6 novembre 2017 (déclaration initiale du 6/11/17 au 8/11/2017 - prolongation le 19/11/2017; le 26/11/2017).

Considérant que l'intéressée est restée absente de manière ininterrompue et pour une période de plus de 10 jours à partir du 6 novembre 2017.

Considérant que la zone de police a entretenu des contacts téléphoniques avec l'intéressée notamment en date du 6/11/2017; 8/11/2017 (prolongation de sa maladie); 19/11/2017; 26/11/2017.

Considérant que ces contacts téléphoniques sont attestés par les fiches de déclaration de maladie qui sont remplis par son service ou le *dispatching* de la zone (DPZ) après la prise de contact direct avec Madame WASTIEL Nathalie.

Considérant que la Direction du personnel constate le caractère rédhibitoire des irrégularités administratives dans les absences de Madame WASTIEL Nathalie et

notamment l'envoi tardif de ses certificats médicaux (à titre d'exemple, les certificats médicaux couvrant la période du 10/09/2017 au 21/09/2017 ont été réceptionnés le 18/10/2017; le certificat médical couvrant la période du 10/05/2017 au 31/05/2017 a été réceptionné le 29/05/2017; le certificat médical du 27/06/2016 au 1/07/2016 a été réceptionné le 31/08/2016; le certificat médical du 1/09/2015 au 30/09/2015 a été réceptionné le 30/09/2015).

Considérant qu'il appert d'un contrôle réalisé par la Direction du personnel que le volet B du certificat médical (volet secret médical) n'a pas été réceptionné par la police fédérale au moment où la zone de police a entamé la procédure de démission d'office pour cause d'absence injustifiée de plus de 10 jours (soit le 29 novembre 2017).

Considérant également que la Direction du personnel n'a pas reçu les certificats médicaux pendant la période litigieuse malgré les déclarations de maladie de l'intéressée.

Considérant qu'en date du 29/11/2017, un courrier recommandé a été adressé à Madame WASTIEL Nathalie indiquant que la direction de la zone considère qu'elle est en absence injustifiée depuis plus de 10 jours et rappelant le contenu des articles 125 de la loi du 7/12/1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux ainsi que les articles IX.I.6 et IX.I.10 de l'AR Pj Pol du 30 mars 2001 portant le statut du personnel des services de police.

Que ce courrier recommandé du 29/11/2017 indique, conformément à l'article IX.I.5 de l'AR Pj Pol, le contenu de l'article 125 de la L. du 7/12/98 et des articles IX.I.6 et IX.I.10 de l'AR Pj Pol ainsi que la date à partir de laquelle le délai de 10 jours visé à l'article 125 de la loi est calculé, soit le 6/11/2017.

Considérant que ce courrier invite également l'intéressée à faire connaître, dans les 10 jours suivant notification, ses arguments ou toute autre donnée permettant de se prononcer sur le caractère définitif ou non de son absence et qu'à défaut, son absence sera considérée comme définitive et qu'elle sera démise d'office de ses fonctions en perdant la qualité de membre du personnel de la zone de police. Considérant que ce courrier a été régulièrement notifié le 30/11/2017.

Considérant que le Collège de police a été avisé de la procédure d'absence injustifiée de plus de 10 jours entamée à l'encontre de Madame WASTIEL Nathalie et qu'une copie du courrier était annexée au courrier recommandé du 29/11/2017.

Considérant que Madame WASTIEL Nathalie a adressé, en date du 6/12/2017, un courrier au Chef de corps indiquant les motifs de son absence injustifiée depuis le 6/11/2017.

Considérant que ce courrier indique que l'intéressée souffre d'un «*burn-out*» et qu'elle a confié ses certificats médicaux à sa fille qui a oublié de les adresser à la Direction du personnel et à la police fédérale.

Considérant que ce courrier reconnaît les faits (absence irrégulière de plus de 10 jours) sans apporter un motif valable ou une cause d'excuse recevable justifiant l'absence irrégulière de plus de 10 jours.

Considérant également que ce courrier n'est accompagné d'aucun rapport médical justifiant le «*burn-out*» décrit et l'impact de cette pathologie sur le respect des obligations administratives de l'intéressée.

Qu'en outre, aucun motif légitime ou lié à un cas de force majeur[e] justifie l'absence irrégulière de l'intéressée pendant plus de 10 jours;

Considérant enfin que Madame WASTIEL Nathalie a transmis *via mail* au secrétariat de la Direction du personnel en date du 28/11/2017 une copie digitale des certificats médicaux pour les périodes du 6/11/2017 au 17/11/2017 et du

20/11/2017 au 8/12/2017 mais que la Direction du personnel n'a pas reçu les documents originaux.

Que ces certificats sont considérés comme litigieux car transmis en dehors des délais légaux (art. X.II.3 AR Pj Pol - le certificat médical doit être envoyé dans les 24 heures au service médical) et contenant des irrégularités apparentes.

Qu'aucun certificat médical n'est parvenu à la Police fédérale (DPMS) dans les délais légaux conformément au contrôle effectué par la Direction du personnel en date du 28/11/2017.

Considérant également que la Direction du personnel a contesté la régularité de ces certificats médicaux auprès de l'ordre des médecins dans la mesure où le premier certificat médical signé le 6/11/2017 couvre une période de maladie qui a fait l'objet de deux déclarations successives par le membre du personnel (soit le 6/11 et le 8/11) et que le second certificat médical couvrant la période du 20/11/2017 au 8/12/2017 fait également suite en réalité à deux périodes de déclaration de maladie du membre de notre personnel (soit le 19/11/2017 et le 26/11/2017).

2. En droit.

Considérant qu'en vertu des articles X.II.3 et X.II.4 Pj Pol et de la circulaire GPI 8, le membre du personnel en incapacité de travail pour cause de maladie doit envoyer un certificat médical (composé de deux volets) afin de justifier son absence;

Considérant que le certificat médical (volet administratif) doit être envoyé à la zone de police et que le volet médical doit être envoyé au centre DPMS;

Considérant que l'article X.II.3 de l'AR du 30 mars 2001 Pj Pol dispose que le certificat médical doit être envoyé dans les 24 heures ou être remis au service du personnel concerné par quelque moyen que ce soit;

Considérant, en vertu de ces dispositions légales et des éléments de fait décrits ci-dessus (et notamment les contacts téléphoniques entretenus pendant la période litigieuse) que Madame WASTIEL Nathalie est en absence irrégulière de plus de 10 jours depuis le 6/11/2017.

Considérant qu'il a été rappelé lors de ces contacts téléphoniques les obligations administratives de l'intéressée en matière d'envoi de certificats médicaux et que Madame WASTIEL Nathalie n'a fait alors état d'aucun événement ou situation l'empêchant de respecter ses obligations administratives en la matière.

Considérant que la zone de police ne s'est pas contentée d'attendre les explications de Madame WASTIEL Nathalie quant à son absence injustifiée mais a déjà rappelé les obligations administratives et statutaires de l'intéressée en matière d'envoi des certificats médicaux *via* une note de fonctionnement notifiée le 6/12/2012 pour des absences injustifiées du 7/12/2011; du 16/12/2011 au 23/12/2011 et du 30/01/2012.

Considérant que le Collège de police a encore constaté des périodes d'absences injustifiées de l'intéressée pour les périodes du 24/02/2014 au 28/02/2014.

Considérant en outre que des contacts téléphoniques attestés par les déclarations de maladie complétées par le *dispatching* (DPZ) prouvent à suffisance les nombreux contacts pris entre la zone de police et l'intéressée.

Considérant en outre que lors d'un entretien de fonctionnement du 4/11/2016 sollicité par son évaluateur, il lui a été rappelé ses obligations administratives en matière d'absence pour cause de maladie.

Considérant que son rapport d'évaluation du 14/04/2017 souligne que Madame WASTIEL Nathalie ne respecte pas les procédures en matière d'absences et plus particulièrement la transmission des justificatifs et invite l'intéressée à réaliser des efforts sur le respect des procédures administratives et statutaires.

Considérant, au vu du courrier de Madame WASTIEL Nathalie motivant son absence injustifiée de plus de 10 jours, qu'il ne ressort pas des éléments évoqués, que son état l'aurait empêché[e] de transmettre ses certificats médicaux et de respecter ses obligations administratives en matière d'absence au travail. Qu'en

effet, ce courrier ne motive en rien un lien de causalité direct ou une justification recevable entre l'absence injustifiée et la situation personnelle de Madame WASTIEL Nathalie.

Que l'intéressée se contente de signaler souffrir d'un *burn-out* et avoir transmis ses certificats médicaux à sa fille en reconnaissant implicitement s'être absentée plus de 10 jours de manière irrégulière malgré les contacts entretenus avec la zone de police,

Considérant enfin que les éléments de faits déclarés de manière unilatérale dans le courrier du 6 décembre 2017 ne peuvent, dans le cas présent, excuser l'absence irrégulière de plus de 10 jours dans la mesure où aucun lien direct n'est établi entre ces éléments et le non-respect des procédures administratives envers la zone de police.

Considérant dès lors que l'intéressée n'apporte pas la preuve d'un élément ou événement qui l'aurait empêché[e] de justifier son absence et de transmettre ses certificats médicaux à la Direction du personnel de la zone de police.

Qu'elle reconnaît les faits reprochés et qu'il convient dès lors d'appliquer *sensu stricto* et de plein droit les dispositions statutaires adéquates liées à une absence irrégulière de plus de 10 jours.

Qu'il ressort dès lors des éléments transmis à l'autorité que Madame WASTIEL Nathalie n'a pas justifié valablement le non-respect de la procédure en matière d'absence et que le Collège de police peut dès lors régulièrement considérer que l'intéressée s'est absentée de manière irrégulière pendant plus de 10 jours et doit dès lors être démise d'office de ses fonctions.

Considérant l'avis de Monsieur le Chef de corps relatif au caractère irrégulier de l'absence de l'intéressée pendant plus de dix jours.

Monsieur le Chef de corps propose au Collège de police :

- De constater la démission d'office de Madame WASTIEL Nathalie (calog C - assistante administrative/415128350) pour cause d'absence irrégulière de plus de 10 jours en date du 14 décembre 2017.

Le Collège approuve le point".

14. Faisant suite à cette décision, le formulaire établissant la mise en disponibilité de la requérante pour maladie du 13 au 24 novembre 2017 est annulé le 15 décembre 2017.

15. La veille de l'audience du 29 mai 2018, la partie adverse transmet au Conseil d'État ainsi qu'à la requérante la décision du collège de police du 17 mai 2018

" • D'annuler la mise en disponibilité de Madame Nathalie WASTIEL du 13/11/2017 au 24/11/2017.
• De procéder au retrait de la délibération B0010 du Collège de police du 30 novembre 2017 relative à la mise en disponibilité de Madame WASTIEL Nathalie pour la période du 13/11/2017 au 24/11/2017 de l'ordonnancement juridique".

Cette décision fait l'objet d'un recours en annulation enrôlé sous le n° 225.519/VIII-10.849.

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 décrit comme suit l'urgence à agir :

- " La décision attaquée entraîne la rupture du lien statutaire unissant la requérante à la Zone de police 5344 POLBRUNO et emporte dès lors des conséquences personnelles et financières très importantes pour la requérante.

Ainsi, la requérante se trouve aujourd'hui privée de son emploi avec les conséquences professionnelles, économiques et sociales qui en découlent, et ce après 23 années de service au sein de la partie adverse et de la Commune de Schaerbeek.

a.

En substance, la mesure attaquée porte *in se* manifestement atteinte à la vie privée et familiale de la requérante visées à l'article 22 de la Constitution et à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

En effet, une perte de revenus conséquente s'attache à la décision attaquée puisque la requérante ne percevra plus désormais aucune rémunération.

Concrètement, il faut relever que la partie requérante perd le bénéfice d'un traitement mensuel net de 1.858,54 €.

Ce traitement constituait la source essentielle des revenus de la requérante.

Il ressort de la dernière fiche de traitement de la requérante que 300,00€ sont par ailleurs retenus sur ce montant.

Le traitement effectivement versé à la requérante était ainsi de 1.558,54 €.

Il échet ainsi de souligner que, ensuite de l'acte attaqué, Madame Nathalie WASTIEL ne peut/pourra plus subvenir à ses propres besoins.

La requérante expose en effet les frais mensuels suivants :

Charges mensuelles	€ par mois
Part du loyer (colocation)	465,00 €
Electricité et gaz	113,95 €
Prêt personnel Cofidis	159,14 €
Mastercard Cofidis	70,41 €
Pack + gsm Proximus	123,08 €
Assurance voiture	4,48 €
Carburant voiture (nov. 2017)	117,41 €

Total	1.053,47 €.
-------	-------------

Ce décompte ne reprend aucune dépense alimentaire.

Par ailleurs, outre les sommes retenues sur son traitement, la requérante doit également apurer les dettes suivantes :

- 1.624,88 € auprès de l'Huissier de Justice Marlène ALEXANDRE.
Un plan d'apurement de 200,00€ par mois a été convenu à cet égard.
- 4.330,81 € auprès de la société FIMASER, laquelle a confié la gestion de son dossier de recouvrement à la S.A. EOS AREMAS BELGIUM.
Un plan d'apurement de 200,00€ par mois a également été convenu à cet égard.
- 1.278,34 € auprès de l'Huissier de Justice Martine CUISENAIRE.
Un plan d'apurement de 75,00€ par mois a encore été convenu.

Force est ainsi de constater qu'il ne demeurerait qu'un disponible mensuel de 30,07 € à la requérante, hors dépenses alimentaires.

Il échet encore de souligner que l'acte querellé engendre/engendrera à court terme la déconfiture de la requérante ainsi que la perte de son logement.

Eu égard à la situation financière de la requérante résultant de l'acte querellé, il échet de suspendre d'urgence la décision présentement attaquée.

b.

Toujours quant au préjudice financier subi par la partie requérante du fait de la décision querellée, il faut également relever que, dès lors qu'il est postulé que la requérante serait responsable de son licenciement de par sa négligence, la partie requérante pourrait se voir exclue du chômage.

En effet, le site de l'Onem renseigne que:

- « Si vous êtes responsable de votre licenciement, vous pouvez faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus. Une partie ou la totalité de cette période peut faire l'objet d'un sursis, c.-à-d. que votre droit aux allocations est maintenu pendant la période de sursis.
Vous êtes responsable de votre licenciement (= l'initiative de mettre fin au contrat vient de l'employeur) si vous commettez personnellement une faute ayant provoqué votre licenciement».

En l'espèce, il échet également de souligner que la requérante n'est pas en mesure, à ce stade, d'appréhender à quelle hauteur elle pourrait bénéficier desdites allocations de chômage et/ou si une exclusion temporaire lui serait infligée.

La requérante précise ainsi que, au jour des présentes, elle ne bénéficie pas d'allocations de chômage.

La requérante a dès lors introduit une demande d'aide sociale auprès du C.P.A.S. de sa Commune et demeure en attente d'une réponse à quant à celle-ci.

Une telle situation est bien évidemment hautement préjudiciable à la requérante, à plus forte raison que cette dernière est actuellement sujette au *burn-out*, pathologie pour laquelle elle est suivie médicalement.

c.

Dans ce cadre, par une attestation du 21 décembre 2017, le Docteur M.-Fr. S., médecin traitant de la requérante, confirme que la perte de son emploi est de nature à aggraver la situation médicale de l'intéressée de sorte que, sous cet aspect encore, il paraît urgent de suspendre l'acte querellé.

d.

La mesure affectant la partie requérante implique également des conséquences personnelles particulièrement importantes pour la requérante dès lors l'exercice d'une activité professionnelle constitue un facteur d'intégration sociale et d'épanouissement personnel.

Votre Conseil d'Etat a ainsi récemment jugé :

« Considérant que la perte d'un emploi statutaire implique des conséquences personnelles particulièrement importantes dès lors qu'outre les conséquences financières qui y sont liées, l'exercice d'une activité professionnelle constitue un facteur d'intégration sociale et d'épanouissement personnel; que, dans ce contexte, le recours à la procédure en référé doit être admis sauf circonstances particulières, absentes en l'espèce; que, même si l'acte attaqué ne correspond pas en tant que tel à une sanction disciplinaire dès lors qu'il repose sur le constat d'un abandon de poste, il ne peut, en l'espèce, être fait abstraction des particularités du cas d'espèce déduites notamment du flou qui entoure l'affectation du requérant et d'un défaut qui demeure inexpliqué de lui confier la moindre tâche ou mission; que la condition de l'urgence est dès lors remplie» (C.E., 27 mars 2015, n° 230.684, BERTRAND).

Fruit d'une négligence postulée de l'intéressée, une telle démission d'office pour abandon de poste est encore une mesure apte à jeter un discrédit profond tant sur la personnalité que sur la profession de la requérante.

La requérante allègue ainsi subir un pénible préjudice moral, s'estimant *ipso facto* «jetée à la porte» d'une administration au sein de laquelle elle exerce ses fonctions depuis plus de 15 ans en l'absence de tout antécédent disciplinaire.

En l'espèce, il ne peut être dénié que la décision attaquée, en ce qu'elle vise un agent ayant servi la partie adverse présente - ou présentera dès sa connaissance - un sujet soumis à gloses, controverses et insinuations diffuses au sein des couloirs des services de la partie adverses, milieu professionnel limité au sein duquel la requérante, en raison de sa fonction particulière, est particulièrement connue.

La requérante est particulièrement atteinte et humiliée par la mesure qui la touche.

Madame Nathalie WASTIEL étant chargée du secrétariat de son service, cette décision emporte des conséquences sur les relations existant entre la requérante et les contacts qu'elle avait avec des personnes extérieures à la Zone de police. L'humiliation ressentie est ainsi d'autant plus importante dès lors que le lien de confiance entre ces personnes et la requérante est un élément qu'il convient de sauvegarder.

La requérante avance que cette humiliation est ressentie quotidiennement, non seulement dans les contacts extérieurs qu'elle continue d'entretenir avec ses collègues - et qui présentent dès lors un «caractère professionnel» malgré cette extranéité -, mais également vis-à-vis de sa famille et de ses proches.

L'urgence à suspendre l'acte querellé résulte encore à suffisance des atteintes portées à sa personne, à son honneur et des rumeurs causées par cette démission d'office.

Compte tenu de la rapidité avec laquelle un préjudice moral se réalise, en particulier l'opprobre jeté sur la partie requérante aux yeux des tiers, et la difficulté à efficacement réparer tant pareille atteinte que le préjudice financier auquel elle est exposée, la partie requérante ne peut attendre l'issue d'une procédure en annulation".

La partie adverse soutient, quant à elle, qu'il y aura lieu de tenir compte des précisions que la requérante pourra apporter s'agissant de sa situation à l'égard de l'assurance chômage et qu'il n'est nullement établi qu'un arrêt d'annulation ne pourrait pas valablement réparer le préjudice moral vanté.

V.2. Appréciation

Il n'y pas lieu de mettre en cause l'urgence vantée et justifiée au moyen de pièces suffisantes par la requérante. La partie adverse ne la conteste, d'ailleurs, pas en son principe.

VI. Moyen unique

VI.1. Thèses des parties

La requérante prend un moyen unique de la violation de l'article 125 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, des articles VIII.II.5, VIII.XI.1, IX.I.5 et IX.I.6 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol), des principes de bonne administration, du principe de l'exercice effectif du pouvoir d'appréciation, du principe du raisonnable, du principe de proportionnalité, du principe *audi alteram partem*, du principe de légitime confiance, de la sécurité juridique, du principe *patere legem quam ipse fecisti* et de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et du principe de motivation interne des décisions administratives, ainsi que de l'inadéquation, contradiction et insuffisance des motifs.

Elle fait valoir, dans une troisième branche, que la partie adverse n'a pas respecté les lignes de conduite qu'elle a elle-même acceptées. Elle soutient que par un courrier du 11 décembre 2017, la direction du personnel a reconnu de manière implicite mais certaine la validité des certificats médicaux qu'elle a communiqués. Elle estime que la mise en disponibilité constatée le 11 décembre 2017 n'a pu l'être qu'à la condition de considérer qu'elle était absente pour maladie. Elle ajoute qu'en prenant en considération, pour la mettre en disponibilité, les certificats médicaux qu'elle avait déposés, la partie adverse a estimé sans équivoque que son absence

trouvait une justification médicale. Elle en déduit que la motivation de l'acte attaqué est contradictoire et inadéquate et qu'une absence de dix jours sans justification ne pouvait être constatée si l'on considère qu'elle était en disponibilité du 13 au 24 novembre 2017.

La partie adverse fait valoir, dans sa note d'observation, que la requérante, absente depuis le 6 novembre 2017, lui a, par un courriel du 28 novembre 2017, communiqué deux certificats médicaux et que la réception de ces certificats médicaux par le service du personnel de la zone de police a entraîné de manière automatique le traitement de ceux-ci, avec pour conséquence la décision du collège du 30 novembre et l'envoi de la lettre du 11 décembre 2017, dont l'objet était d'indiquer à la requérante qu'elle avait atteint, le 12 novembre 2017, son contingent de jours de congé maladie. Elle soutient que la requérante ne peut être suivie lorsqu'elle affirme, qu'avec cette lettre, elle a manifestement régularisé sa situation en prenant en considération ses certificats médicaux parce que cette communication est intervenue sans préjudice de l'application en l'espèce de l'article 125 de la loi du 7 décembre 1998 précitée. Elle estime, qu'en donnant une suite automatique à la communication des certificats médicaux transmis le 28 novembre 2017, elle ne s'empêchait pas de mener à son terme la procédure initiée le 29 novembre sur la base de l'article 125 de la loi du 7 décembre 1998 précitée, dans le cadre de laquelle il fallait attendre la transmission éventuelle par la requérante de ses explications et justifications. Elle ajoute que le 15 décembre 2017, des initiatives ont été prises en vue de l'annulation de la disponibilité ensuite de la décision de démission d'office prise le 14 décembre 2017 lesquelles se sont concrétisées par la décision du collège de police du 17 mai 2018.

VI.2. Appréciation

Le placement d'un agent dans la position de disponibilité après l'épuisement de ses congés de maladie requiert l'adoption d'une décision constitutive d'état, qui même si elle est la conséquence automatique de cet épuisement, n'en reste pas moins un acte administratif.

Par ailleurs, il ressort de la lettre adressée à la requérante le 11 décembre 2017 pour l'informer de sa situation de disponibilité et de la réduction de son traitement que son absence a été reconnue comme légitime, au moins jusqu'au 24 novembre 2017, faute de quoi il n'aurait pu être fait application des dispositions relatives au dépassement du *quota* de jours d'absence pour maladie.

La période d'absence irrégulière imputée à la requérante court jusqu'au 29 novembre 2017, date de la saisine du collège de police par le chef de corps.

Une absence de plus de dix jours entre le 25 et le 29 novembre 2017 n'est pas concevable.

Même si la décision de mise en disponibilité a été annulée le 15 décembre 2017, puis retirée le 17 mai 2018, ce n'est qu'en conséquence de la démission d'office attaquée. Au moment de l'adoption de l'acte attaqué, elle existait valablement et attestait la reconnaissance par la partie adverse de la régularité de l'absence de la requérante, au moins jusqu'au 24 novembre.

Il ressort de ces éléments qu'en sa troisième branche, le moyen est sérieux.

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 la décision du collège de police de la zone de police 5344 "POLBRUNO" (Schaerbeek/Evere/Saint-Josse-Ten-Noode) du 14 décembre 2017 constatant la démission d'office de Nathalie WASTIEL 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-six juillet deux mille dix-huit, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.