

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 249.109 du 1^{er} décembre 2020

A. 228.911/VIII-11.244

En cause : **DESTREBECQ** Stéphane,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean LAURENT et
Charlotte VERRIER, avocats,
avenue Louise 250
1050 Bruxelles,

contre :

le centre public d'action sociale de Frasnes-lez-Anvaing,
représenté par son conseil de l'action sociale,
ayant élu domicile chez
M^e Dominique LAGASSE, avocat,
chaussée de La Hulpe 187
1170 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 23 août 2019, Stéphane Destrebecq demande l'annulation de la délibération du CPAS de Frasnes-lez-Anvaing prise le 19 juin 2019 lui infligeant la sanction disciplinaire de la réprimande.

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M^{me} Valérie Michiels, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 22 septembre 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 20 novembre 2020 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^{es} Jean Laurent et Charlotte Verrier, avocats, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Séverine Perin, *loco* M^e Dominique Lagasse, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Valérie Michiels, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant occupe le poste de directeur de la maison de repos du CPAS de Frasnes-lez-Anvaing, dénommée « Home Saint-Joseph », en qualité d'agent statutaire.

2. En février 2019, un problème de distribution d'eau chaude survient dans une des ailes de la maison de repos, de manière intermittente, durant une période d'environ deux semaines. Selon le requérant, c'est un ouvrier technicien de la maison de repos qui gère en interne le problème.

3. Le 21 février 2019, le requérant est informé de la nécessité d'une réparation en urgence, une vanne en alimentation d'eau chaude s'étant brisée. Le même jour, alors que l'ouvrier technicien de la maison de repos a réussi à réparer provisoirement la canalisation défectueuse, il envoie un courriel au directeur général afin de solliciter son autorisation pour procéder à la réparation qui s'impose.

4. Le même jour, le directeur général lui répond, par courriel, en lui rappelant les directives à respecter pour signer le bon de commande (« respect des directives (cas / bp / dg), tu comprendras donc que tu dois faire le bon de commande, que je ne signerai pas le bon de commande et que tu dois faire un point au bp »).

5. Le 21 février 2019 toujours, le requérant envoie trois courriels à trois sociétés différentes de plomberie « en vue d'établir un devis pour une réparation en urgence ». Le même jour, une des sociétés répond qu'une personne passera le lendemain pour la réparation en urgence.

6. Selon le requérant, le 22 février 2019, une visite sur les lieux est effectuée par un représentant de cette société, qui établit un devis pour le remplacement définitif de la vanne.

7. Le 8 mars 2019, le directeur général envoie un courriel au requérant pour s'enquérir de la situation quant à la panne survenue. Plusieurs questions sont posées au requérant quant au suivi apporté. Une réponse le jour même est sollicitée.

8. Le 11 mars 2019, le directeur général signe le bon de commande relatif à la « réparation [de la] vanne sous-sol », dont la date de livraison indiquée est le 7 mars 2019.

9. Le 12 mars 2019, le directeur général envoie un courriel de rappel au requérant, lui demandant de répondre « ce jour » aux questions posées dans son courriel du 8 mars 2019.

10. Le 13 mars 2019, le requérant répond au directeur général en lui précisant qu'une « réparation de fortune » a été réalisée le 21 février 2019, que la vanne nécessite un remplacement et que le bon de commande a été signé le 11 mars 2019 et envoyé le 13 mars 2019.

11. Le même jour, le directeur général envoie un nouveau courriel au requérant lui demandant de répondre aux quatre questions posées dans son courriel du 8 mars 2019, qu'il réitère.

12. Toujours le même jour, le requérant envoie un courriel au directeur général et répond aux questions posées.

13. Le 22 mars 2019, le directeur général demande au requérant de distribuer une note aux résidents concernant la panne d'eau chaude.

14. Le 2 avril 2019, il établit un rapport disciplinaire à l'égard du requérant. Quatre griefs sont retenus, décrits comme suit :

- « • Monsieur Stéphane Destrebecq s'est abstenu de prendre l'initiative en vue d'informer sa hiérarchie et les autorités du CPAS du problème existant en matière de distribution d'eau chaude, alors même que celui-ci s'est posé pendant une période de quinze jours;
- Monsieur Stéphane Destrebecq n'aurait pas pris toutes les initiatives et fait diligence afin que l'origine du problème soit détectée et identifiée, et que donc les démarches en vue de solutionner ce problème puissent être accomplies;
 - entre le moment où le problème a été constaté et où il a pu recevoir une solution, des initiatives ont été prises, couvertes ou autorisées par Monsieur Stéphane Destrebecq, en sa qualité de Directeur de la maison de repos, en vue d'alimenter en eau chaude les parties du home impactées (eau chaude "fournies par la cuisine"), dont il n'est pas établi qu'elles ont permis d'assurer le bien-être des résidents, et la sécurité des membres du personnel;
 - interpellé sur la problématique par le Directeur général, Monsieur Stéphane Destrebecq n'a pas fait diligence pour répondre, puisqu'il a fallu que cinq jours se passent et qu'un rappel soit envoyé pour qu'il réponde à l'interpellation du Directeur général ».

15. Le 12 avril 2019, le bureau permanent du CPAS décide d'intenter des poursuites disciplinaires à l'égard du requérant et de le convoquer à une audition prévue le 15 mai 2019. La lettre de convocation est envoyée le jour-même.

16. Le 15 mai 2019, le requérant est entendu devant le conseil de l'action sociale, en présence de ses conseils. Une note de défense est déposée par ces derniers et un procès-verbal d'audition est établi.

17. Le 19 juin 2019, le conseil de l'action sociale décide d'infliger au requérant la sanction disciplinaire de la réprimande.

Cette décision est, notamment, motivée comme suit :

« [...]

Considérant l'argumentaire du conseil de Monsieur Destrebecq qui indique que les faits reprochés à Monsieur Destrebecq ont été isolé[s] de la qualité globale de son travail et de sa disponibilité, que si le comportement de Monsieur Destrebecq constitue un fait disciplinaire pouvant entraîner une sanction, le taux de la peine doit être établi en application du principe de proportionnalité en tenant compte des antécédents favorables [qu'il] n'a jamais eu d'évaluation négative et a toujours veillé à être disponible malgré certaines vexations vécues;

Considérant les différentes sanction[s] disciplinaire[s] pouvant être infligées à Mr Destrebecq;

Considérant qu'un choix doit être fait;

Considérant que l'ensemble des moyens de défense ont été appliqués, que Monsieur Destrebecq a été entendu préalablement;

Prenant en compte les états de prestation de Monsieur Destrebecq et se basant sur le principe de proportionnalité;

Considérant la possible corrélation évoquée par le requérant, *quod non*, entre le mail du 21/02/2019 émanant du Directeur de la Maison de retraite et la problématique évoquée par l'interpellation du directeur Général du 08/03/2019, il persiste dans le chef de Monsieur Destrebecq les griefs qui sont constitutif[s] d'un manquement au regard du statut administratif, définition de fonction du directeur de la Maison de retraite applicables au CPAS;

En ce sens,

- Le Directeur de la Maison de retraite n'a pas fait diligence pour répondre, puisqu'il a fallu que cinq jours se passent et qu'un rappel soit envoyé pour qu'il réponde à l'interpellation du Directeur général
Le requérant n'explique pas pourquoi celui-ci ne répond pas à l'interpellation du Directeur Général et attend un rappel du Directeur Général pour répondre 5 jours après la première interpellation.
- Le Directeur de la Maison de retraite s'est abstenu de prendre l'initiative en vue d'informer sa hiérarchie et les autorités du CPAS du problème existant en matière de distribution d'eau chaude, alors même que celui-ci s'est posé pendant une période de quinze jours.

Le requérant indique qu'il n'a pas été mis au courant par ses équipes immédiatement, en sa qualité de responsable de Maison de retraite, Monsieur Destrebecq se doit de pouvoir articuler et contrôler le travail effectué par les équipes. Il est déraisonnable de penser qu'aucune information ne puisse arriver devant le Directeur de la Maison de retraite durant une période de 15 jours tout en sachant que la problématique a engendré des désagréments pour les résidents et toutes les équipes de la Maison de retraite.

Entendu en séance le rapport administratif du Directeur général conformément à l'article 45 § 1 de la loi du 8/7/1976 organique des centres publics d'action sociale;

Après analyse du dossier par les conseillers;

Après en avoir délibéré;

Il est procédé au vote à bulletins secrets. Il est trouvé 8 bulletins dans l'urne, nombre égal à celui du nombre de votants;

Il résulte à la majorité que la sanction mineure de la réprimande est indiquée.

[...] ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

Il est notifié au requérant par courrier simple et recommandé le 27 juin 2019

IV. Troisième moyen

IV.1. Thèses des parties

Le requérant prend un troisième moyen de la violation de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, du principe de motivation matérielle, de l’erreur sur les causes ou les motifs, des principes généraux de bonne administration et du raisonnable, du principe de proportionnalité, du devoir de minutie, du respect des droits de la défense, de l’erreur manifeste d’appréciation et de l’excès de pouvoir.

Il fait valoir que l’acte attaqué ne démontre pas valablement que le grief n° 1 qui lui est reproché (le fait de ne pas avoir averti sa hiérarchie de la panne d’eau chaude alors que celle-ci a duré pendant quinze jours) est établi et constitue bien une faute disciplinaire. Il rappelle avoir expliqué, durant son audition disciplinaire, qu’il n’a pas été informé immédiatement de la panne en eau chaude dès lors que l’ouvrier technicien gérait la situation en interne et que la détection du problème était compliquée, la rupture étant intermittente et localisée à seulement quelques chambres. Il ajoute qu’il n’a pas jugé indispensable de prévenir sa hiérarchie dans un premier temps, dès lors que la situation lui paraissait sous contrôle. En revanche, dès qu’il a été informé du problème, il s’est rendu sur place et a tenté de le résoudre et dès la fuite du 21 février 2019, il a informé sa hiérarchie. Dans la mesure où il a fait le nécessaire pour s’assurer de la distribution en eau chaude pour les résidents impactés et qu’il a géré la situation en interne, dès qu’il en a eu connaissance, aucune faute professionnelle ne peut lui être reprochée. Il rappelle que l’ouvrier technicien n’a pas été entendu, ce qui aurait permis d’évaluer son degré de diligence dans les contacts pris avec sa hiérarchie. Selon lui, le seul manquement qui lui est reproché est de ne pas avoir informé sa hiérarchie d’une panne d’eau, alors que cette panne était minime et intermittente et qu’il a raisonnablement pu penser qu’à chaque retour de l’eau chaude, la panne était résolue. Il soutient que seule une négligence mineure pourrait tout au plus lui être reprochée mais certainement pas une atteinte à la dignité de la fonction, ni un manquement à ses devoirs ou encore une volonté de méconnaître les règles d’organisation du service. Il indique que lors de son audition, il a fait valoir que les faits qui lui sont reprochés ne peuvent pas être isolés de la qualité globale de son travail, ce dont témoigne notamment le courriel qu’il a envoyé à sa hiérarchie le 21 février 2019, le jour même où la fuite d’eau au sous-sol s’est déclarée, ce qui atteste de sa diligence à avertir immédiatement sa hiérarchie en cas de problème. Il s’agit de circonstances atténuantes, entourant les frais reprochés, qui auraient dû, selon lui, être reprises dans la motivation de l’acte attaqué et pas seulement dans le cadre du choix de la peine disciplinaire. Il en déduit à titre

principal que ce premier grief n'est pas établi et à titre subsidiaire que la gravité de ce fait doit être relativisée.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse répond qu'il ressort des courriels échangés entre le 8 mars et le 13 mars 2019, entre le directeur général et le requérant que ce dernier n'a pas informé de sa propre initiative sa hiérarchie du problème de distribution d'eau chaude, seule la fuite du 21 février 2019 a été rapportée en temps utile, de sorte que ce premier grief est bel et bien établi. Elle reproduit les motifs de l'acte attaqué relatifs au rejet de l'argument du requérant selon lequel il n'aurait pas été immédiatement informé de la panne en eau chaude et rappelle à cet égard que conformément à l'annexe du cadre du personnel adopté le 18 février 2009 par le conseil de l'action sociale, le requérant, en sa qualité de directeur d'une maison de repos, a notamment pour mission « de mobiliser tous ses membres [de son équipe] autour [...] d'actions spécifiques et d'en assurer la cohérence », il « assure l'articulation cohérente des différents agents placés sous son autorité », il « organise et assure la parfaite marche des différents services dont il assure la direction » et il « est le responsable de la sécurité ». Elle ajoute que dans le rapport disciplinaire établi par le directeur général le 2 avril 2019, il est indiqué que les faits reprochés paraissent à ce stade constituer des manquements aux devoirs professionnels. Elle reproduit plusieurs extraits de ce rapport disciplinaire, auquel l'acte attaqué se réfère expressément, pour en déduire qu'elle a pris soin d'expliquer pourquoi elle considère que les faits retenus à charge du requérant constituent des manquements professionnels devant faire l'objet d'une peine disciplinaire. Elle indique que le fait que le requérant a fait preuve jusqu'ici d'un comportement adapté dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ne fait pas disparaître l'existence des manquements professionnels qui lui sont reprochés. Elle précise qu'il ressort de la motivation de l'acte attaqué que cet élément favorable au requérant a été pris en considération pour diminuer le taux de la sanction disciplinaire à prononcer à son encontre. Elle fait valoir que contrairement à ce qu'il soutient, le problème de distribution d'eau chaude a eu des conséquences, dès lors que, comme indiqué dans la décision attaquée, cela a eu pour effet de toucher « au bien-être des résidents » et d'engendrer « des grands inconforts au niveau des équipes de soin ». Elle estime que le requérant tente de reporter la responsabilité de ce qui lui est reproché soit sur les membres du service technique, soit sur le directeur général, s'agissant du traitement de la commande publique pour la réparation de la fuite. Enfin, elle expose en quoi l'enseignement de certains arrêts cités par le requérant à l'appui de sa requête ne sont pas transposables en l'espèce.

Dans son dernier mémoire, la partie adverse indique qu'il ressort de manière évidente des pièces du dossier disciplinaire que le requérant n'a informé

d'aucune manière son supérieur hiérarchique de la rupture intermittente de l'alimentation en eau chaude de sept à huit chambres avant le 21 février 2019 alors qu'elle s'était produite quinze jours plus tôt et que le 21 février 2019, le requérant a simplement averti son supérieur de la rupture d'une canalisation en sous-sol sans lui expliquer, à cette occasion, que ce problème avait engendré une rupture intermittente de l'alimentation en eau chaude des pensionnaires durant une quinzaine de jours, et que le requérant n'a répondu aux questions posées par le directeur général dans son courriel du 8 mars 2019 que cinq jours plus tard, le 13 mars 2019, après un courriel de rappel de celui-ci. Elle fait valoir que le requérant n'a pas soutenu ne pas avoir été averti de la panne d'eau chaude durant la période de quinze jours précédant le 21 février 2019 et que ce qui lui est reproché, c'est de ne pas en avoir averti sa hiérarchie. Elle en conclut qu'elle a pu déduire des éléments qui sont étayés par les pièces du dossier que le requérant avait manqué de diligence pour informer son supérieur hiérarchique des problèmes d'alimentation en eau chaude rencontré au sein de la maison de repos. Elle rappelle l'article L1215-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et soutient qu'il ressort de la décision attaquée que les griefs retenus à charge du requérant sont constitutifs d'un manquement aux devoirs professionnels définis par le statut administratif, plus particulièrement aux devoirs professionnels qui découlent de la définition de fonction du directeur de maison de retraite et de l'article 5 du statut administratif relatif au devoir de loyauté des agents du CPAS en vertu duquel « [l]es agents remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience, probité et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques » et « [à] cet effet, ils doivent : [...] b) exécuter ponctuellement leurs ordres de services et accomplir leur tâche avec conscience sous l'autorité de leur(s) supérieur(s) hiérarchique(s); [...] ». Elle allègue qu'il est constant que l'accomplissement par un agent de ses tâches « avec un manque de diligence et de conscience professionnelle » constitue un manquement pouvant être sanctionné sur le plan disciplinaire, sans qu'il doive être démontré par l'autorité administrative que les erreurs et négligences commises par l'agent poursuivi l'avaient été avec une volonté de nuire à l'intérêt du service. Elle en conclut qu'elle n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que les deux négligences commises par le requérant constituaient des manquements aux devoirs de sa fonction pouvant justifier une sanction mineure comme la réprimande. Elle invoque encore le fait que le requérant a manifestement manqué de diligence dans la communication avec son supérieur hiérarchique, puisque c'est par un tiers que ce dernier a appris que la maison de repos dirigée par le requérant avait connu une panne d'alimentation en eau chaude de sept à huit chambres de pensionnaires.

IV.2. Appréciation

La loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’ impose à l’autorité d’indiquer, dans l’*instrumentum* de l’acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l’autorité à se prononcer dans ce sens, et d’apprécier l’opportunité d’introduire un recours à son encontre.

L’article 3 de cette loi précise également que la motivation doit être adéquate, ce qui signifie qu’elle doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s’avèrent exacts, c’est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles.

S’agissant d’une sanction disciplinaire, il s’impose à cet égard, notamment, que la décision qui la prononce indique en quoi le comportement reproché à l’agent constitue un manquement à ses devoirs.

En l’espèce, il y a lieu de relever que sur les quatre griefs listés dans le rapport disciplinaire, seuls deux sont retenus dans le chef du requérant au titre de manquement disciplinaire. Il s’agit des griefs n^{os} 1 et 4 relatifs au manque de diligence du requérant dans sa communication avec sa hiérarchie. Ces griefs sont énoncés respectivement comme suit dans l’acte attaqué :

- « Le [requérant] n’a pas fait diligence pour répondre, puisqu’il a fallu que cinq jours se passent et qu’un rappel soit envoyé pour qu’il réponde à l’interpellation du Directeur général ».
- « Le [requérant] s’est abstenu de prendre l’initiative en vue d’informer sa hiérarchie et les autorités du CPAS du problème existant en matière de distribution d’eau chaude, alors même que celui-ci s’est posé pendant une période de quinze jours ».

Les griefs n^{os} 2 et 3 du rapport disciplinaire, relatifs en substance au fait respectivement de ne pas avoir pris d’initiative et fait diligence pour détecter et identifier le problème de distribution d’eau chaude au sein de la maison de repos et de ne pas avoir pris d’initiative pour alimenter en eau chaude les parties de la maison de repos impactées, ne sont en revanche pas retenus par la partie adverse.

Selon l’acte attaqué, les griefs n^{os} 1 et 4 « sont constitutif[s] d’un manquement au regard du statut administratif, définition de fonction du directeur de la Maison de retraite applicables au CPAS ».

Cette référence très générale ne permet pas au destinataire de l'acte de comprendre à quel devoir de sa fonction il aurait manqué.

Le rapport disciplinaire auquel l'acte attaqué se réfère invoque certes l'article 5 du statut administratif applicable aux agents du CPAS en vertu duquel ceux-ci « remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience, probité et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques » et qu'à cet effet, ils doivent notamment : « a) veiller en toutes circonstances aux intérêts du CPAS; b) [...] accomplir leur tâche avec conscience sous l'autorité de leur(s) supérieur(s) hiérarchique(s) [et] c) se comporter avec [...] la plus grande serviabilité tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public [...] ».

L'acte attaqué n'expose toutefois pas, et cela ne va pas de soi, en quoi le fait de ne pas avoir averti sa hiérarchie du problème de distribution d'eau chaude, qui se serait posé pendant une période quinze jours, constituerait dans le chef du requérant un manquement à ses devoirs de loyauté, conscience, probité et intégrité, ainsi que de respect de l'autorité hiérarchique. Tel aurait été le cas s'il n'appartenait pas au requérant de prendre lui-même toutes les initiatives pour résoudre le problème en cause ou si, constatant qu'il ne pouvait résoudre lui-même ce problème, il s'était abstenu d'en avertir aussitôt sa hiérarchie. Contrairement à ce que soutient la partie adverse, le principe de l'autorité hiérarchique n'impose pas à un agent dont la fonction implique d'assumer des responsabilités de tenir informé systématiquement son supérieur de tous les aléas qu'implique l'exercice de ces responsabilités.

Selon le rapport disciplinaire, la mission du requérant, en sa qualité de directeur d'une maison de repos, comporte les éléments suivants :

- « • le Directeur “mobilise son équipe sur un projet professionnel conforme aux orientations de l'institution”;
- “Il porte la responsabilité de l'hygiène générale et de la propreté de l'établissement”;
- “Il veille aux réparations et à l'entretien du matériel et assume les surveillances des travaux de réparation et d'entretien”;
- “Il est le responsable de la sécurité” ».

Or, précisément, l'acte attaqué n'a pas retenu les griefs formulés dans son rapport disciplinaire par le directeur général qui lui reprochait de ne pas avoir pris lui-même les initiatives pour détecter l'origine du problème et le résoudre. En outre, il n'est pas contesté que lorsqu'il est apparu que le problème rencontré ne pouvait définitivement pas trouver une solution en interne mais nécessitait la passation d'un marché, le requérant en a immédiatement averti sa hiérarchie. L'acte attaqué ne fait pas mention d'une obligation particulière de rapportage qui aurait

incombé au requérant et qu'il aurait méconnue. En tout état de cause, une telle obligation ne pouvait être déduite d'un simple renvoi au statut ou à la définition de la fonction, de telle sorte que l'acte attaqué ne repose pas sur une motivation suffisante et adéquate.

Il n'est pas nécessaire d'examiner si la partie adverse a en l'espèce commis une erreur manifeste d'appréciation, la violation des dispositions de la loi du 29 juillet 1991 suffisant à établir le fondement du moyen.

Il n'est pas davantage nécessaire d'examiner si le requérant a bien méconnu ses devoirs en mettant cinq jours pour répondre à un courriel envoyé par son supérieur hiérarchique, dès lors qu'il ne ressort pas de l'acte attaqué qu'un seul des deux griefs retenus suffisait à lui seul à justifier la sanction disciplinaire de la réprimande, qui n'est pas la moins élevée dans l'échelle des sanctions.

Le moyen est fondé.

V. Autres moyens

L'annulation pouvant être prononcée sur la base du troisième moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

VI. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La délibération du CPAS de Frasnes-lez-Anvaing du 19 juin 2019, infligeant à Stéphane Destrebecq la sanction disciplinaire de la réprimande, est annulée.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé, le 1^{er} décembre 2020, par la VIII^e chambre composée de :

Luc Detroux,
Florence Van Hove,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux