

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n° 257.065 du 6 juillet 2023

A. 238.023/VIII-12.118

En cause : **DUPONT** Virginie,
ayant élu domicile à
la Centrale générale des services publics
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

la commune d'Evere, représentée par
son collègue des bourgmestre et échevins,
ayant élu domicile chez
M^e Joëlle SAUTOIS, avocat,
galerie du Roi 30
1000 Bruxelles.

Objet de la requête

Par une requête introduite le 23 décembre 2022, Virginie Dupont demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « l'arrêté adopté le 27 octobre 2022 par le conseil communal de la commune d'Evere, lui infligeant la sanction disciplinaire de la démission d'office » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

Procédure

Un arrêt n° 256.569 du 23 mai 2023 a rouvert les débats et renvoyé l'affaire à la procédure ordinaire, décidé que le membre de l'auditorat désigné par l'auditeur général adjoint serait chargé de poursuivre l'instruction, et réservé les dépens. Il a été notifié aux parties.

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'.

Par une ordonnance du 23 juin 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 5 juillet 2023.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a fait rapport.

M^e Marine Wilmet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e François Lorand, *loco* M^e Joëlle Sautois, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, 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

Les faits utiles à l'examen de la cause sont exposés dans l'arrêt n° 256.569 du 23 mai 2023.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris de la violation du principe d'impartialité.

La requérante expose que, le 5 juillet 2022, le collège des bourgmestre et échevins a décidé d'entamer la procédure disciplinaire sans l'avoir entendue, et de la déférer au conseil communal. Elle indique que l'extrait de procès-verbal ne mentionne pas les raisons de cette décision. Elle présume, étant donné la teneur de celle-ci, que le collège a fait siennes les conclusions du rapport du secrétaire communal du 4 juillet 2022.

Elle constate que, lors de la séance du conseil communal ayant adopté l'acte attaqué, seule l'échevine V. L. s'est abstenue de participer à la délibération et au vote, au motif qu'elle n'a pas assisté à l'entièreté des débats. Elle relève aussi que tous les autres membres du collège ont pris part à l'instruction et à l'adoption de l'acte attaqué.

Elle en déduit que les membres du collège ont tenu des rôles de juge et partie dans la procédure. Elle fait également état du pouvoir d'influence considérable dont jouit le collège, ce qui a pu jouer un rôle déterminant dans la délibération et l'adoption de l'acte attaqué.

Elle ajoute qu'il était loisible à la partie adverse de se conformer au principe d'impartialité qui est compatible avec la structure de l'administration. Elle cite, à cet égard, les articles 287 et 288 de la Nouvelle loi communale (NLC) dont il se déduit que le secrétaire communal est compétent pour saisir directement le conseil communal et n'est donc pas tenu de soumettre préalablement un rapport disciplinaire au collège. Selon elle, c'est d'autant plus le cas lorsque le secrétaire communal entend saisir le conseil et non le collège.

IV.2. Appréciation

Sur l'exception d'irrecevabilité du moyen soulevée par la partie adverse, il y a lieu de relever d'emblée que le principe général d'impartialité est d'ordre public et peut être soulevé d'office par le Conseil d'État. La recevabilité de ce moyen n'est donc pas subordonnée à son invocation préalable dans le cadre de la procédure disciplinaire. Partant et en l'espèce, le fait que la requérante n'a pas récusé les membres du collège des bourgmestre et échevins n'est pas de nature à s'interpréter comme un acquiescement de sa part. Le moyen est recevable.

Le principe général d'impartialité implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu, en outre, de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active. Par ailleurs, selon la jurisprudence constante, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général n'est violé que s'il est établi qu'un ou plusieurs membres sont soupçonnés de partialité et ont pu influencer la décision prise par cet organe.

En outre et bien qu'ils ne soient pas visés à l'appui du moyen, les articles 287, § 1^{er}, 288 et 300 de la Nouvelle loi communale sont libellés comme suit :

« Art. 287. § 1^{er}. - Le conseil communal peut, sur rapport du secrétaire communal, infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires prévues à l'article 283.

Il n'y a pas lieu à rapport du secrétaire communal pour les sanctions à infliger au secrétaire, au secrétaire adjoint, au receveur local, et au comptable spécial.

[...] » ;

« Art. 288. - Le collège des bourgmestre et échevins peut, sur rapport du secrétaire communal, infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande, de la retenue de traitement et de la suspension pour un terme qui ne pourra excéder un mois.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas au secrétaire, au secrétaire adjoint, au receveur local, et au comptable spécial ».

« Art. 300. - Préalablement à l'audition, l'autorité disciplinaire constitue un dossier disciplinaire.

Le dossier disciplinaire contient toutes les pièces relatives aux faits mis à sa charge ».

Il résulte des travaux préparatoires relatifs à l'article 288 précité (*Doc. parl.*, Chambre, S.O. 1990-1991, n^{os} 1400/3, pp. 3 et 4, ainsi que 1400/4, pp. 49 et 50) et de la jurisprudence constante du Conseil d'État, que le terme « rapport » vise la constitution du dossier disciplinaire par le secrétaire communal en sa qualité de chef du personnel communal. Le secrétaire communal dispose, en la matière, du pouvoir d'initiative. Plus précisément, le rapport disciplinaire du secrétaire communal clôt la phase de constitution du dossier disciplinaire, saisit des poursuites l'autorité compétente pour punir et lui fournit des informations objectives et complètes sur les faits reprochés et sur leur qualification disciplinaire. Aux fins de rédiger ce document, le secrétaire communal peut procéder à des enquêtes et entendre, de façon non contradictoire, à ce stade, l'agent. La rédaction du rapport du secrétaire communal est une formalité obligatoire qui sert l'intérêt de l'agent.

Le collège des bourgmestre et échevins, qui ne peut prononcer que des peines mineures, une fois saisi, doit instruire le dossier et décider si les faits justifient des poursuites disciplinaires. Dans l'affirmative, et si les faits risquent d'entraîner une sanction lourde, le collège saisit le conseil communal qui pourra prononcer une peine majeure.

En l'espèce, si la délibération du collège échevinal du 5 juillet 2022 a reproduit, presque intégralement, le rapport disciplinaire du secrétaire communal établi à charge de la requérante, elle se termine, néanmoins, par la précision suivante :

« Considérant que si les faits précités devaient être considérés comme établis et imputables à charge de [la requérante], ils pourraient être clairement considérés à la fois comme des manquements aux devoirs professionnels mais également comme des agissements qui compromettraient la dignité de la fonction conformément à l'article 282 de la Nouvelle Loi Communale ».

En conséquence, ledit organe a décidé de prendre acte du rapport disciplinaire susvisé et d'entamer une procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante « devant le conseil communal étant donné la gravité des faits ».

Partant, contrairement aux circonstances particulières de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt n° 251.793 du 8 octobre 2021, le collège des bourgmestre et échevins n'a pas tenu pour acquis les reproches formulés dans ce rapport disciplinaire à son encontre et n'a dès lors, sur cette seule base, pu manifester de parti pris ni de préjugé à son égard, lorsque plusieurs de ses membres ont assisté à la délibération du conseil communal infligeant à la requérante la sanction disciplinaire attaquée. Par la réserve contenue dans le motif susvisé, le collège échevinal a, au contraire, veillé à se distancier suffisamment du rapport du secrétaire communal et, après avoir pris acte et décidé d'entamer la procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante, a immédiatement saisi le conseil communal qui, à son estime, était le seul organe compétent pour prononcer une sanction disciplinaire appropriée aux faits en cause, à les supposer établis et imputables à la requérante, et vu leur gravité.

Le moyen n'est pas sérieux.

V. Second moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le second moyen est pris de la violation de la loi du 10 mai 2007 'visant à lutter contre certaines formes de discrimination', de l'annexe 11 B au règlement de travail de la partie adverse et de la motivation interne fausse et abusive.

En une première branche, la requérante indique qu'elle est sanctionnée pour des manquements dont la cause réside en grande partie dans son état de santé, alors que les dispositions visées au moyen contraignent l'employeur à tenir compte des effets de l'état de santé des agents, notamment sur leur aptitude à accomplir leurs obligations professionnelles.

Elle rappelle qu'elle a souffert de graves problèmes de santé de nature essentiellement psychologique, qui l'ont contrainte à se déclarer en incapacité de travail du 29 novembre 2021 au mois de mars 2022, qu'elle souffre de dépendance à l'alcool et se trouve actuellement hospitalisée pour traiter cette dépendance. Elle explique que, lors de sa reprise du travail en mars 2022, son traitement ne s'est pas interrompu puisqu'elle devait notamment prendre des médicaments dont certains affectent sérieusement la vigilance, peuvent causer de la somnolence et ont des interactions néfastes avec la consommation d'alcool, en particulier la Fluoxétine. Elle admet n'avoir pas pris connaissance des notices de ces nombreux médicaments et ne se souvient pas d'avoir été mise en garde contre leurs interactions avec l'alcool de sorte que, dans ces circonstances, elle s'est trouvée dans une situation où elle éprouvait des difficultés particulières à assurer ses fonctions et a cru sincèrement que ses difficultés étaient dues à la prise de médicaments.

Elle reconnaît qu'il pourrait lui être reproché d'avoir repris le travail alors qu'elle n'en était plus concrètement capable. Cependant, elle expose que si plusieurs collègues l'ont certes exhortée à se faire soigner, aucune mesure n'a été adoptée par l'autorité pour fixer un rendez-vous chez le conseiller en prévention – médecin du travail, ainsi que le prévoit pourtant le règlement de travail.

Selon elle, il ressort de l'audition de V. P., le 8 septembre 2022, que les supérieurs hiérarchiques ne pouvaient ignorer qu'il était de leur devoir de fixer un tel rendez-vous, que par ailleurs le conseil communal ne pouvait ignorer qu'elle se trouvait dans une position de déni à caractère pathologique, laquelle rend difficile de lui apporter de l'aide, mais ne dispense pas pour autant l'employeur de prendre les mesures appropriées, prévues dans son règlement de travail. Elle souligne que le conseiller en prévention – médecin du travail était seul compétent pour déclarer qu'elle était incapable de travailler. Elle soutient que l'ensemble de ces circonstances n'a pas été pris en considération et qu'elle a été sanctionnée de la même manière qu'un agent en bonne santé qui aurait commis de semblables manquements à ses devoirs professionnels.

Elle considère dès lors qu'en appliquant la procédure disciplinaire sans avoir égard à son état de santé particulier, la partie adverse a mis en œuvre des pratiques apparemment neutres qui ont pour effet de traiter défavorablement les agents victimes de maladies ou de problèmes de santé affectant leur capacité à exercer leurs fonctions dans le respect de leurs devoirs. Elle rappelle que ses problèmes de santé ont été invoqués dans sa défense et que sa longue carrière dans les services de la partie adverse, sans tache, était aussi de nature à faire considérer que la situation présentait un caractère anormal. Selon elle, même si elle a nié

souffrir d'une assuétude alcoolique, il est indéniable que la partie adverse était bien consciente qu'une pathologie de cette nature l'affectait. Elle constate que le bourgmestre faisant fonction, intervenant lors de l'audition de V. P., a relevé qu'il était difficile d'aider une personne se trouvant dans le déni, ce dont il se déduit que la partie adverse ne pouvait ignorer les causes pathologiques de son comportement au moment des faits.

Tenant compte de ses états de service et de cette pathologie, elle estime qu'il s'imposait donc de considérer qu'elle n'aurait pas commis de tels manquements si elle n'avait pas souffert de cette addiction, combinée à un état dépressif incomplètement soigné et à la prise de médicaments. Elle indique qu'il ressort clairement de l'acte attaqué et du dossier, qu'elle a été sanctionnée pour des manquements commis sous l'effet d'affections qui la rendaient temporairement inapte à exercer ses fonctions et dans un état de déni psychologique desdites affections.

En une seconde branche, elle constate que l'acte attaqué est adopté notamment au motif qu'elle n'aurait pas donné de réponse positive à la proposition d'aide médicale adressée par la hiérarchie alors que le règlement de travail de la partie adverse impose à la hiérarchie de fixer un rendez-vous avec le conseiller en prévention - médecin du travail en cas de dysfonctionnement lié à l'alcoolémie. Il s'agit, selon elle, d'une importante garantie pour les agents concernés, en ce qu'elle est de nature à prévenir la commission de fautes professionnelles et enrayer ainsi une éventuelle procédure disciplinaire.

Elle expose que cette violation de la procédure prévue en cas de consommation d'alcool problématique, a été relevée lors de son audition ainsi que lors de l'audition de V. P. Selon elle, si les supérieurs hiérarchiques avaient, comme le règlement de travail l'impose, fait fixer un tel rendez-vous, il était fort possible que celui-ci aurait décidé de déclarer qu'elle était temporairement incapable d'exercer ses fonctions, de sorte qu'elle aurait ainsi été empêchée de reprendre le travail et n'aurait pas pu commettre de nouvelles fautes professionnelles.

Elle souligne que le premier fait datant du 21 mars et le dernier du 30 juin, la décision du conseiller en prévention – médecin du travail aurait pu intervenir à temps. Elle soutient que le fait qu'aucun rendez-vous n'a été pris avec ce dernier ne lui est pas imputable, dès lors que c'est au supérieur hiérarchique direct qu'incombe cette obligation. Elle estime que la motivation de l'acte attaqué est donc fausse sur ce point.

Elle constate qu'il ressort des divers rapports rédigés par A. H. que celle-ci était bien au fait de la procédure d'intervention à mettre en œuvre en cas de dysfonctionnement lié à une intoxication alcoolique mais que cette dernière n'a, à aucun moment, envoyé de demande au service du personnel pour faire fixer un rendez-vous chez le conseiller en prévention - médecin du travail.

Elle souligne encore que cette manière de procéder fait courir aux agents pour lesquels un état d'ivresse est constaté, un plus grand risque d'un point de vue disciplinaire puisque cette procédure prévoit de différer la sanction disciplinaire, en attendant la commission d'un troisième fait d'ivresse dans un délai d'une année. Selon elle, si le supérieur hiérarchique omet de prendre les mesures préventives prévues par le règlement de travail, cette procédure qui se veut protectrice, devient un piège pour un agent souffrant de dépendance à l'alcool.

V.2. Appréciation

Sur la première branche, l'article 9 de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination' dispose notamment :

- « Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,
 - à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ;
 - [...] ».

Comme le souligne la partie adverse, la nécessité pour l'autorité de sanctionner les fautes commises par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions et, plus particulièrement, dans le cadre de celles relatives à la surveillance de jeunes enfants, constitue un but légitime. Encore faut-il que la sanction de la démission d'office infligée en l'espèce soit proportionnée à ce but.

Le principe de proportionnalité est un principe général en matière de limitations des droits fondamentaux. Ces limitations sont soumises à trois conditions. Ainsi, les restrictions aux droits fondamentaux doivent être adéquates pour atteindre le but légitime poursuivi, elles doivent être nécessaires pour atteindre ce but (exigence du moyen le moins intrusif) et, enfin, elles doivent être proportionnées, ce qui implique une mise en balance des intérêts en cause. Il doit ainsi exister un équilibre raisonnable entre, d'une part, la protection des libertés et droits fondamentaux individuels et, d'autre part, l'intérêt sociétal qui est servi par la limitation.

À cet égard, il convient de souligner que la requérante est assistante technique éducatrice et était chargée de la surveillance d'enfants âgés de 5 à 8 ans au moment des faits litigieux. Le premier grief repose sur l'établissement, par sa supérieure hiérarchique, de cinq constats de soupçon d'ivresse dressés conformément à l'annexe 11A du règlement de travail et mesures statutaires administratives et pécuniaires 2021. Le second grief porte sur le fait que, le 16 juin 2022, « la requérante s'absente de sa classe ou de son atelier pour aller aux toilettes sans demander aux collègues de la remplacer et en laissant les enfants entre 5 et 8 ans sans surveillance ». En outre, il lui est reproché de ne pas avoir, le 21 juin 2022, « répondu positivement à [une] proposition d'aide et [d'avoir] à nouveau laissé de jeunes enfants seuls [...] malgré le constat précédent du 16 juin ». Et l'acte attaqué de souligner « qu'il ressort de [son] audition [...] qu'elle [...] avoue être en tort à 100% » et « avoir commis une faute grave en laissant les enfants seuls ».

L'acte attaqué n'est donc pas fondé sur la seule prise en considération des constats de suspicion d'alcool dans le chef de la requérante mais, également, sur les faits qu'elle reconnaît elle-même comme étant graves, liés à son comportement vis-à-vis des enfants sous sa surveillance. En d'autres termes, si, comme le relève la partie adverse, la maladie dont souffre la requérante ne peut à elle seule justifier sa démission disciplinaire, les éventuelles conséquences résultant de son état sur le lieu de travail pouvaient la motiver. Le caractère éventuellement pathologique de sa dépendance à l'alcool ne peut justifier n'importe quel comportement, ni *a priori* exclure toute sanction – ce que les dispositions de l'annexe 11 susvisée, examinées ci-après, tendent au demeurant à confirmer.

Par ailleurs, il s'impose d'avoir égard au fait que l'attention de la requérante a, en l'espèce et à de nombreuses reprises, été attirée sur les problèmes liés à sa supposée consommation d'alcool et sur la nécessité de se faire soigner, de même que sur la présence de personnes référentes susceptibles de l'aider, au sein même de la commune. Ainsi, selon le premier constat, « [V. P.] rajoute que plusieurs personnes trouvaient qu'elle sentait l'alcool et que si DUPONT Virginie a des problèmes de boisson, à la Commune, il y a des personnes référentes qui pourraient l'aider ». Le rapport des faits du 16 juin 2022 mentionne que A. H. et V. P. ont indiqué à la requérante « qu'elle devait se faire soigner, qu'elle avait besoin d'aide, qu'elle devait prendre elle-même cette décision de vouloir se faire soigner » car elles ne pouvaient pas le faire à sa place. Celui du 21 juin 2022 mentionne encore qu'il lui a été indiqué qu'elle « devrait se faire aider et se faire soigner » et que A. H. lui a rappelé « qu'elle avait le droit de prendre du temps pour se faire soigner [...] ».

Cependant, le dossier administratif démontre que, lors de chaque entretien ayant donné lieu à la rédaction de constats de soupçon d'ivresse, la

requérante a indiqué que son état (somnolence, yeux rouges, etc.) était lié à la prise de médicaments (antidépresseurs) et à des symptômes d'allergie. La prise de médicaments et l'existence d'allergie ont d'ailleurs été confirmées par le dépôt d'un rapport médical et d'un certificat médical à l'occasion de l'audition de la requérante par le conseil communal. Le dossier contient également des témoignages mentionnant que la requérante avait un comportement laissant croire qu'elle était, lors de faits reprochés, sous l'emprise de l'alcool.

Partant, c'est à bon droit que l'acte attaqué a considéré que « malgré les nombreux avertissements et constats, aucune amélioration n'a été constatée dans le mode de fonctionnement de l'intéressée » et que « la Commune doit pouvoir garantir une sécurité de surveillance de leurs enfants aux parents qui les inscrivent dans une école communale, ce qui est devenu impossible avec les enfants que M^{me} DUPONT, Virginie doit surveiller au vu des incidents rencontrés avec l'intéressée ».

Dans de telles conditions, compte tenu des responsabilités de la requérante, de la gravité des faits qui lui ont été reprochés et des tentatives nombreuses et répétées, mais vaines, de lui venir en aide, la partie adverse a, *prima facie*, raisonnablement pu considérer que la sanction de démission d'office constituait une mesure nécessaire et adéquate par rapport à l'objectif poursuivi, et de nature à respecter un équilibre raisonnable entre, d'une part, la protection des libertés et droits fondamentaux individuels et, d'autre part, l'intérêt sociétal qui est servi par la limitation.

En sa première branche, le moyen n'est pas sérieux.

Sur la seconde branche, la requérante reproche au responsable direct de ne pas avoir fait fixer un rendez-vous pour une visite médicale chez le conseiller en prévention – médecin du travail (S.E.P.P.).

Il ressort, néanmoins, de l'annexe 11B du règlement de travail et mesures statutaires administratives et pécuniaires 2021 que cette obligation ne s'impose à lui qu'en cas d'évolution négative ou insuffisante constatée lors du deuxième entretien mené dans le cadre d'une « confrontation constructive », et que cet entretien en suppose un premier lors duquel l'agent concerné doit avoir été interpellé « sur base des manquements professionnels » et s'être vu « précise[r] les améliorations ».

En l'occurrence, la requérante ne doit cependant pas perdre de vue que la procédure disciplinaire a été entamée après que trois premiers constats aient été effectués sur la base de l'annexe 11A du même règlement, et que le troisième constat s'est accompagné du second grief qui lui a par ailleurs été reproché, soit le défaut de

surveillance des enfants le 16 juin 2022, dont la requérante a elle-même admis la gravité et qui se reproduira d'ailleurs cinq jours plus tard. Comme indiqué ci-dessus, un second manquement à ce même devoir de surveillance est, en outre, intervenu quelques jours plus tard, tandis que deux autres constats fondés sur l'annexe 11A ont été dressés dans les jours qui ont suivi.

Or les prescriptions desdites annexes ne sauraient être interprétées en ce sens que le responsable direct aurait dû attendre, en réalité, deux entretiens supplémentaires dans le cadre de l'annexe B et fixer ce rendez-vous avec le conseiller en prévention – médecin du travail, avant de pouvoir prendre des mesures disciplinaires à l'égard de son agent. Qu'il en soit le cas échéant ainsi lorsque seule l'annexe B est appliquée et qu'un premier entretien a eu lieu, mais pas comme en l'espèce où ceux-ci se multiplient et où la personne concernée refuse systématiquement de saisir la main qui lui est tendue, tout en commettant des faits graves tels que ceux commis en l'espèce.

Cette analyse paraît devoir s'imposer d'autant plus que si ladite annexe 11A prévoit certes que « le 3^{ème} constat débouche sur un premier entretien de confrontation constructive », elle prévoit également que, lors de ce troisième constat, ce responsable direct « propose au Secrétaire communal d'entamer une procédure disciplinaire vu le caractère répétitif des faits » et ajoute, en note n° 7, que « ceci n'exclut pas le fait d'entamer une procédure disciplinaire en A.1 ou A.2, si les faits le justifient ».

En sa seconde branche, le moyen n'est pas sérieux.

Le moyen n'est pas sérieux.

L'une des 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, fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé le 6 juillet 2023 par la VIII^e chambre siégeant en référé,
composée de :

Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Raphaël Born