CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n^o^ 257.923 du 16 novembre 2023

A. 240.400/VIII-12.385

En cause : **VELLA** Patricia,
ayant élu domicile chez
M^es^ Pascal BERTRAND et
Adrien CARLOZZI, avocats,
avenue Albert I^er^ 71
4500 Huy,

contre :

le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (en abrégé : CESE Wallonie),
ayant élu domicile chez
M^es^ Judith MERODIO et
Michel STRONGYLOS, avocats,
place des Nations Unies 7
4020 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 2 novembre 2023, Patricia Vella demande, d'une part, la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de « la démission prise à son encontre le 9 octobre 2023 par l'assemblée générale du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, en abrégé CESE Wallonie, notifiée le 19 octobre 2023 » et, d'autre part, l'annulation de la même décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 6 novembre 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 16 novembre 2023.

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

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

M^e^ Pascal Bertrand, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Judith Merodio, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, 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. La requérante indique être entrée au service de la partie adverse en 2001. Elle y a été occupée en qualité d'agent statutaire de niveau B.

2. Du 18 septembre 2017 au 17 septembre 2022, elle bénéficie d'un congé pour convenances personnelles afin d'exercer un emploi de niveau A à l'administration générale de l'Enseignement de la Communauté française.

3. Par un courrier du 15 décembre 2021, le secrétaire général de la partie adverse fait part à la requérante de ce qui suit :

« Par la présente, j'accuse réception de votre courrier sous rubrique dans lequel vous sollicitez la prolongation du congé pour convenance personnelle dont vous bénéficiez actuellement afin d'être en mesure d'exercer une fonction d'attachée au sein de l'administration générale de l'Enseignement de la [Communauté française].

Je marque mon accord avec cette demande, en précisant que vous bénéficierez, pour la période du 1^er^ janvier au 17 septembre 2022 inclus, d'un congé pour convenances personnelles, en vertu de l'article 433 du Code de la Fonction publique wallonne. À cette date, vous aurez épuisé les possibilités de congés qui peuvent être pris dans ce cadre.

En cas de réintégration du CESE Wallonie, je vous remercie de bien vouloir nous en avertir au moins un mois à l'avance ».

4. Par un courrier du 10 juin 2022, la requérante écrit au secrétaire général de la partie adverse pour faire part de sa volonté de poursuivre sa mission auprès de la Communauté française dans les termes suivants :

« Depuis le 18/09/2017, je bénéficie d'un congé pour convenance personnelle afin d'exercer la fonction d'Attachée – Responsable de la Cellule CAPELO au sein de l'Administration générale de l'Enseignement [de la Communauté française]. Ce congé à une durée de 5 ans, renouvelable chaque année et arrive à échéance le 17/09/2022.

Je ne sais pas dans quelle mesure les articles 435 à 444 inclus du Code de la Fonction publique au 01/08/2019 sont transposables à votre institution – et plus particulièrement l'article 435 § 2, 2° – mais ma mission au sein de l'AGE n'est pas terminée et par conséquent je souhaite introduire un nouveau type de congé qui consiste en un congé pour exercer une mission d'intérêt général.

Effectivement la mission CAPELO se poursuit, certes sous une autre forme, car nous devons assurer le suivi de toutes les demandes de vérification/correction émanant soit des membres du personnel soit directement du Service fédéral des Pensions ou de tout autre service public.

J'espère que la transposition des articles susmentionnés me permettra de bénéficier de ce type de congé pour exercer une mission d'intérêt général car les nouvelles tâches dans le cadre du projet CAPELO répondent à cet intérêt d'ordre général puisque cela concerne l'historique de carrière de tous les membres du personnel de l'enseignement ».

[…] ».

5. Par un courrier du 14 juillet 2022, le secrétaire général de la partie adverse informe la requérante de ce qui suit :

« Par la présente, je vous informe que le Bureau du CESE Wallonie, réuni ce 11 juillet 2022, a marqué son accord concernant votre demande de congé pour mission d'intérêt général, régi par les articles 435 et suivants du Code de la Fonction publique wallonne et par la décision de l'Assemblée générale du 7 juin 2004.

L'accord donné porte sur une période de 2 ans, renouvelable par période de 2 ans moyennant une demande de prolongation produite au moins 3 mois avant l'expiration du congé. La première période de congé court du 18 septembre 2022 au 17 septembre 2024 ».

6. Le 30 septembre 2022, la mission de la requérante auprès de la Communauté française prend fin.

La partie adverse indique ne pas en avoir été informée.

7. Le 1er octobre 2022, la requérante est engagée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en qualité de responsable des ressources humaines auprès de la commune de Neupré.

La partie adverse indique ne pas en avoir été informée.

8. Le 22 mars 2023, la requérante est déclarée en incapacité de travail au motif d'un épuisement professionnel pour une période de deux semaines.

9. Le 27 mars 2023, le collège communal de la commune de Neupré décide de mettre un terme au contrat de travail de la requérante à dater du 30 mars 2023 « moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

de 5 semaines, au motif d'un manque de compétences suffisantes en lien avec la fonction ».

10. Le 23 mai 2023, la requérante informe la partie adverse de sa situation et sollicite sa réintégration dans les termes suivants :

« Le 14 juillet 2022, le Bureau du CESE Wallonie a donné son accord pour un congé pour mission pour couvrir la période du 18/09/2022 au 17/09/2024.
Ma situation est la suivante, j'ai introduit cette demande de congé pour mission car l'Administration générale de l'Enseignement [de la Communauté française] nous avait promis que les agents CAPELO auraient été affectés auprès des deux directions déconcentrées de Liège à partir de septembre 2022.
À mon retour de congé, courant septembre 2022, j'ai pu constater qu'effectivement les agents administratifs ont pu être intégrés au sein de ces directions mais ma fonction, Attachée-Responsable, n'a pas pu l'être car les effectifs en tant qu'Attachés étaient déjà complets. Cette décision m'a été communiquée à mon retour de congé et dès lors ma mission s'arrêtait au 30/09/2022. J'ai eu seulement une dizaine de jours pour retrouver un emploi de niveau universitaire et c'est pour cela que j'ai accepté, à titre provisoire, une fonction de Chef de Service du Personnel auprès d'un pouvoir local. Cette mission a débuté le 01/10/2022 et s'est achevée le 30/03/2023.
Concomitamment, j'ai contracté le Covid qui a affecté mon état de santé de manière très importante (difficulté respiratoire), voilà seulement maintenant que j'ai recouvré une santé qui me permet de travailler.

Au vu de ma situation, je souhaiterais revenir au CESE Wallonie. Pourriez-vous m'indiquer selon quelles modalités mon retour pourrait s'opérer en sachant que je ne dispose plus d'aucun revenu professionnel depuis le 30/03/2023. Si j'ai pu m'en sortir jusque-là c'est grâce à mes économies.

Je me tiens à votre disposition pour organiser au mieux mon retour au sein du CESE Wallonie.

[…] ».

11. Le 5 juin 2023, le bureau de la partie adverse est informé de la situation de la requérante au regard de l'article 443 du Code de la fonction publique wallonne et décide que contact sera pris avec elle avant qu'une décision ne soit prise.

12. Le 12 juin 2023, la requérante adresse un courrier recommandé à la partie adverse dans lequel elle s'étonne de ne pas avoir reçu de réponse à son courriel du 23 mai 2023 et demande sa réintégration au plus tôt le 1er septembre 2023 et au plus tard le 1er décembre 2023.

13. Le 13 juin 2023, le secrétaire général de la partie adverse invite la requérante à une audition le 28 juin 2023 :

« Par la présente j'accuse réception de votre courrier référencé en objet dans lequel vous demandez à être réintégrée au CESE Wallonie.

Je vous informe qu'à la suite du *mail* que vous m'avez adressé le 23 mai dernier et dont le contenu m'a fortement étonné, j'ai souhaité faire part de votre situation administrative au Bureau du CESE Wallonie réuni le 5 juin.

En effet, bénéficiant d'un congé pour mission en vertu des articles 435 et suivants du Code de la Fonction publique wallonne, depuis le 18 septembre 2022, vous informez le CESE Wallonie, par *mail* daté du 23 mai 2023, en premier lieu, du fait que votre mission auprès de la [Communauté française] a pris fin dès le 30 septembre 2022, ensuite, que vous avez accepté une autre mission sans l'autorisation du CESE Wallonie et enfin, que vous êtes sans emploi depuis le 30 mars 2023. À aucun moment de ces évènements, vous n'avez jugé utile de prévenir le CESE Wallonie qui reste votre employeur.

Je me permets de vous rappeler à cet égard, l'article 443 du Code de la fonction publique précité libellé comme suit "L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompu par décision du Gouvernement, par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre se remet à la disposition du Gouvernement.
Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire".

Le 5 juin dernier, le Bureau du CESE Wallonie, informé de la situation, m'a mandaté afin de vous rencontrer. Je vous propose, dans ce cadre, de fixer un rendez-vous le mercredi 28 juin à 9h, dans les locaux du CESE Wallonie. En cas d'indisponibilité à cette date, veuillez contacter mon secrétariat pour fixer une autre date.

[…] ».

14. La partie adverse indique, sans être contredite par la requérante, que l'audition est reportée au 5 juillet 2023 à sa demande.

15. Le 5 juillet 2023, la requérante est entendue, en présence de son avocat et de son délégué syndical, par le secrétaire général et la responsable des Ressources humaines de la partie adverse.

16. Le 6 juillet 2023, le compte rendu de l'entretien est communiqué à la requérante qui fait part de ses remarques.

17. Le 10 juillet 2023, le bureau de la partie adverse examine et délibère de la situation de la requérante. En conclusion, il « souligne la complexité de celle-ci et reporte sa décision à sa prochaine réunion. Il demande que les différentes options soient approfondies avec leurs conséquences : acter la démission ou envisager une réintégration au CESE Wallonie avec des mesures d'accompagnement ».

18. La requérante indique avoir été informée du report de la décision le 17 juillet 2023.

19. Par des courriers du 24 juillet 2023 et du 17 août 2023, le conseil de la requérante demande que la position administrative de celle-ci soit appréciée rapidement.

20. Le 18 août 2023, le secrétaire général de la partie adverse adresse un courrier au conseil de la requérante, l'informant de ce que les services « sont occupés à réunir tous les éléments de fait et de droit » pour permettre la prise d'une décision et que la prochaine réunion du bureau aura lieu le 11 septembre 2023.

21. Le 11 septembre 2023, le bureau de la partie adverse statue sur la situation administrative de la requérante sans atteindre la majorité des deux tiers et, en application de l'article 10.3 du règlement organique, renvoie en conséquence le point à l'assemblée générale du 9 octobre 2023. La requérante en est informée par un courrier du 12 septembre 2023.

22. Le 26 septembre 2023, l'assemblée générale est convoquée.

23. Le 5 octobre 2023, le conseil de la requérante écrit à la partie adverse un courrier dans lequel il conteste qu'il puisse être fait application de l'article 443, alinéa 2, du Code de la fonction publique wallonne à la requérante.

24. Le 9 octobre 2023, l'assemblée générale de la partie adverse statue sur la situation administrative de la requérante et conclut à l'absence de motif justifiant l'abandon de poste et, en conséquence, à la démission de l'intéressée.

Il s'agit de l'acte attaqué.

Elle est notifiée à la requérante par un courrier daté du 19 octobre 2023.

IV. Conditions de la suspension d'extrême urgence

Conformément à l'article 17, § 1er, alinéa 2, 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. Le paragraphe 4 de ce même article vise l'hypothèse d'un recours en suspension d'extrême urgence qui doit indiquer en quoi le traitement de l'affaire est incompatible avec le délai de traitement de la demande de suspension visée au paragraphe 1er.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Un premier moyen est pris de l'erreur de droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de bonne administration et d'équitable procédure, de l'erreur, de l'insuffisance ou de la contrariété dans les causes ou les motifs, de l'illégalité quant aux motifs, de la violation de l'article 443 du Code de la fonction publique wallonne, des dispositions du Règlement organique portant régime du personnel du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie.

La requérante soutient que l'assemblée générale n'aurait pas adopté de décision sur la mesure de démission. Il ressort, selon elle, de l'acte attaqué que le vote n'a porté que sur l'absence de motif valable expliquant l'abandon de poste et non sur la démission. Elle en conclut que la décision notifiée n'est pas « strictement conforme à celle réellement prise par l'assemblée générale » de la partie adverse.

V.2. Appréciation

L'acte attaqué, formalisé dans le procès-verbal de la réunion de l'assemblée générale de la partir adverse du 9 octobre 2023, se conclut comme suit :

> « La majorité simple étant atteinte par 21 voix contre 11, compte non tenu des abstentions, l'Assemblée générale considère que M^me^ P. Vella n'avait pas de motifs valables de ne pas se remettre à la disposition du CSE Wallonie et constate donc sa démission en vertu de l'article 443 du Code de la fonction publique wallonne, à partir du 15 octobre 2022. L'Assemblée générale charge le secrétaire général de notifier la présente décision à M^me^ P. Vella dans les termes ci-après ».

L'article 443 du Code de la fonction publique wallonne dispose :

> « L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision du Gouvernement, par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre se remet à la disposition du Gouvernement.
>
> Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire ».

Il résulte de cette disposition que l'agent qui ne s'est pas remis à la disposition de son employeur à l'issue de son congé pour mission est considéré comme démissionnaire au terme des dix jours d'absence, à moins qu'il n'ait eu un motif valable pour ne pas le faire. Le pouvoir d'appréciation de l'autorité dans une telle situation ne porte donc que sur l'existence ou non de motifs valables dans le

chef de l'agent pour ne pas s'être remis à la disposition de son employeur. En l'absence de tels motifs valables, la démission est de droit.

Dès lors que l'assemblée générale a considéré, à l'issue d'un vote, que la requérante n'avait pas de motif valable pour ne pas s'être remise à la disposition de la partie adverse alors que sa mission d'intérêt général avait pris fin à la suite d'une décision de l'institution au profit de laquelle la mission était exercée, il n'était donc pas requis qu'elle statue par un nouveau vote sur la démission.

L'acte attaqué se conclut d'ailleurs comme suit :

« Par conséquent, à 21 voix contre 11, l'Assemblée générale constate la démission de M^me^ P. Vella à partir du 15 octobre 2022 et charge le Secrétaire général de notifier la présente décision à M^me^ P. Vella ».

Le moyen n'est pas sérieux.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le deuxième moyen est pris de l'erreur de droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de bonne administration, d'équitable procédure, du contradictoire et des droits de la défense, de la violation des articles 3, § 4, 170 et 443, du Code de la fonction publique wallonne et de la violation des dispositions du Règlement organique portant régime du personnel du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie.

La requérante estime qu'elle n'aurait pas été entendue sur la mesure grave envisagée à son encontre et, notamment, sur les griefs qui seraient contenus dans la motivation de l'acte attaqué, à savoir d'avoir gravement manqué à ses obligations et même d'avoir manifesté à tout le moins implicitement sa volonté de se libérer de toute obligation envers la partie adverse.

Elle indique qu'elle n'a pas été entendue par l'organe ayant adopté la décision finale et qu'elle n'a donc pas pu faire valoir ses moyens de défense.

Elle estime ne pas savoir si le contenu du dossier soumis à l'assemblée générale est de nature à assurer que les membres ont été correctement informés de la situation. Elle fait valoir que l'analyse juridique déposée en séance n'a pas été soumise à la contradiction. Elle soutient encore que le courrier de son conseil du 3 octobre 2023 n'a pas été communiqué à l'assemblée générale qui ne disposait donc

pas d’une information suffisante lui permettant de se prononcer en connaissance de cause.

VI.2. Appréciation

Le principe général *audi alteram partem* impose à l’administration qui envisage de prendre une mesure qui risque de produire un effet grave à l’égard d’un administré de permettre à ce dernier de faire valoir ses observations quant à ladite mesure, à moins que l’urgence soit telle qu’une audition ne soit pas possible sans mettre en péril les intérêts publics auxquels l’administration a pour mission de veiller. De même, lorsque sa compétence est complètement liée, celle-ci n’est pas tenue de l’entendre. Le but premier de l’audition préalable consiste à s’assurer que l’autorité administrative se prépare à statuer en connaissance de cause. Ce principe, qui a valeur législative, ne peut être confondu avec le principe du respect des droits de la défense qui offre plus de possibilités pour faire entendre son point de vue.

La démission par constat d’abandon de poste n’est pas une mesure disciplinaire. Le principe des droits de la défense n’est donc pas applicable. S’il s’agit bien d’une mesure grave pour laquelle l’agent doit être en mesure de faire valoir son point de vue, il n’est notamment pas requis qu’il soit entendu par l’organe même qui a pris la décision pour autant que cet organe ait bien été informé du point de vue de l’agent.

En l’espèce, la requérante a été informée, par un courrier de la partie adverse du 13 juin 2023, de ce que dès lors que sa mission auprès de la Communauté française avait pris fin le 30 septembre 2022 et qu’elle avait accepté une autre mission sans autorisation, il pouvait être fait application de l’article 443 du Code de la fonction publique wallonne. Elle a été invitée à une réunion le 5 juillet 2023, à laquelle elle a participé, ainsi que son conseil et son délégué syndical, et au cours de laquelle elle a pu exposer son point de vue.

Le procès-verbal de cette réunion a été porté à la connaissance du bureau de la partie adverse. Les procès-verbaux des réunions du bureau du 10 juillet 2023 et du 11 septembre 2023 attestent de ce que le point de vue de la requérante a bien été pris en considération par le bureau.

L’acte attaqué (point 25) fait état de ce que la partie adverse a bien examiné « l’ensemble des éléments du dossier et, notamment, le procès-verbal de l’audition de [la requérante] du 5 juillet 2023, ses observations, ainsi que l’ensemble des pièces composant le dossier ». L’acte attaqué fait également état des arguments de la requérante et des raisons pour lesquelles, selon lui, elle ne peut être suivie.

Concernant le courrier du 3 octobre 2023, il ne comportait aucun élément nouveau quant aux motifs pour lesquels la requérante avait négligé de se mettre à disposition de la partie adverse.

La requérante ne fait valoir aucun élément qui aurait pu ou dû être pris en considération et ne l'aurait pas été pour l'appréciation de sa situation.

S'agissant de l'analyse juridique du conseil de la partie adverse dont fait état l'acte attaqué, il n'était pas requis par les principes visés au moyen et applicables en l'espèce qu'il soit communiqué à la requérante avant l'adoption de l'acte attaqué. L'absence de communication de cette pièce n'est pas de nature à vicier ce dernier.

Le moyen n'est pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le troisième moyen est pris de l'erreur de droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de bonne administration, de la violation de l'article 443 du Code de la fonction publique wallonne et des dispositions du Règlement organique du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, plus particulièrement de l'article 5, et des dispositions du Règlement organique portant régime du personnel du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, de l'excès de compétence *ratione materiae* et de l'incompétence de l'auteur de l'acte attaqué.

La requérante fait valoir qu'il n'existerait pas de mandat du bureau en faveur du secrétaire général pour procéder à son audition.

Elle relève qu'elle ne connaissait pas les motifs du report de la décision du bureau du 10 juillet 2023 et les conditions du vote du bureau du 11 septembre 2023 et ne peut donc vérifier le « vote de renvoi vers l'assemblée générale ».

Elle estime ne pas pouvoir vérifier la régularité de la convocation, de la constitution, de la délibération et du vote de l'assemblée générale.

VII.2. Appréciation

Il ressort du dossier administratif que :

- le procès-verbal de la réunion du 10 juillet 2023 du bureau expose les raisons pour lesquelles celui-ci décide de reporter la décision ;
- le procès-verbal de la réunion du 11 juillet 2023 du bureau atteste de ce qu'un vote sur la question de savoir si la requérante avait ou non des motifs valables de ne pas se remettre à la disposition de la partie adverse n'a pas réuni la majorité des deux tiers ;
- l'assemblée générale a été régulièrement convoquée le 26 septembre 2023 à une réunion le 9 octobre 2023 et la situation de la requérante a été mise à l'ordre du jour de cette réunion ;
- le procès-verbal de cette assemblée générale atteste de ce qu'elle était composée de 21 membres, que 18 membres excusés ont donné procuration à un membre présent, aucun membre présent n'étant porteur de plus de deux procurations, et que la décision concernant la requérante a été adoptée au scrutin secret par 21 voix contre 11 (6 abstentions et un « vote blanc »).

Il résulte de l'article 10.3. du Règlement organique du CESE que le bureau délibère à la majorité des deux tiers de ses membres présents ou représentés et que si cette majorité n'est pas atteinte, « la question litigieuse est soumise à l'assemblée générale avec les avis respectifs ».

Quant à l'assemblée générale, il résulte de l'article 6 du même règlement que le vote est acquis à la majorité simple des membres présents ou représentés, que le scrutin secret est toujours d'application lorsque des questions de personnes en font l'objet et que chaque membre ne peut détenir plus de deux procurations.

Enfin, même si le procès-verbal de la réunion du bureau du 12 juin 2023 ne donne pas expressément mandat au secrétaire général pour procéder à l'audition de la requérante, il n'était en tout état de cause pas requis que la requérante soit entendue par le bureau, mais bien qu'elle soit mise en mesure de faire valoir son point de vue, ce qui a bien été effectué, ainsi que cela ressort de l'examen du deuxième moyen.

Prima facie, il n'apparait donc pas que la décision aurait été prise par une autorité incompétente ou en violation des règles de procédure requises pour son adoption.

Le moyen n'est pas sérieux.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le quatrième moyen est pris de l'erreur de droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de bonne administration, de l'illégalité, de l'inexactitude, de l'inadéquation des motifs, de la violation de l'article 443 du Code de la fonction publique wallonne et des dispositions du Règlement organique du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie et des dispositions du Règlement organique portant régime du personnel du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie.

La requérante considère que l'article 443 du Code de la fonction publique wallonne ne pouvait être appliqué dès lors qu'elle n'aurait ni refusé ni négligé de se remettre à la disposition de la partie adverse.

Elle allègue que la notion de motif valable n'est pas définie par cette disposition.

Elle estime disposer d'un motif valable en ce qu'elle a « fait état d'une anxiété, d'un état de confusion et de fragilité psychologique, d'un état de panique à la suite du licenciement brutal dont elle a fait l'objet par la commune de Neupré le 27 mars 2023 ». Elle indique que cet état est constaté médicalement.

Elle en conclut que c'est à tort et illégalement que la partie adverse croit pouvoir constater une démission dans son chef sur pied de l'article 443 précité, alors qu'il n'est pas contesté qu'elle n'a pas refusé de réintégrer son poste.

VIII.2. Appréciation

Pour rappel, l'article 443 du Code de la fonction publique wallonne dispose :

« L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision du Gouvernement, par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre se remet à la disposition du Gouvernement.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire ».

Il résulte du dossier administratif et de l'exposé des faits (points 4 et 5) que la requérante a sollicité et obtenu de la partie adverse un congé prévu par cette

disposition pour exercer une mission auprès de l'administration générale de l'Enseignement de la Communauté française.

Il n'est pas contesté que le 30 septembre 2022, il a été mis fin à cette mission par décision de l'institution au profit de laquelle la mission était exercée. Il n'est pas contesté non plus que la requérante ne s'est pas remise à cette occasion à la disposition de la partie adverse, s'étant abstenue d'en informer cette dernière et ne s'étant pas présenté pour y reprendre ses fonctions, et que cette situation a perduré pendant plus de dix jours.

C'est à tort que la requérante soutient que la circonstance qu'elle aurait exercé, dès le 1er octobre 2022, une « mission » auprès d'un autre service public, à savoir la commune de Neupré, l'aurait dispensée de satisfaire à l'obligation prévue par l'article 443. Il résulte en effet des articles 435 et suivants du même Code que l'exercice d'une mission déterminée par un agent doit être acceptée par, en l'occurrence, la partie adverse pour que l'agent obtienne le congé nécessaire à l'exécution de cette mission. La requérante a négligé de solliciter l'accord de la partie adverse pour exercer cette mission auprès de la commune de Neupré.

Quant à son état de santé à la suite de la fin de son emploi auprès de cette commune en mars 2023, il ne constitue pas un motif valable pouvant justifier qu'elle a négligé de se remettre à la disposition de la partie adverse le 1er octobre 2022, ainsi que le fait valoir l'acte attaqué.

L'absence de motif valable justifiant que la requérante a négligé de se remettre à la disposition de la partie adverse a été valablement constatée et fait l'objet d'une motivation formelle pertinente et adéquate.

Le moyen n'est pas sérieux.

IX. Cinquième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le cinquième moyen pris de l'erreur de droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de bonne administration, d'équitable procédure et du contradictoire, de la violation du principe de célérité, du principe général du respect du délai raisonnable, de l'excès de compétence *ratione temporis* et du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

La requérante estime que la partie adverse disposait des éléments utiles à statuer sur sa situation dès le 5 juillet 2023 et qu'elle aurait donc violé le principe de délai raisonnable en n'adoptant une décision que le 9 octobre 2023.

Elle fait valoir que la partie adverse ne l'a en aucune manière sollicité afin d'obtenir des informations complémentaires. Elle allègue qu'une prétendue complexité de la situation, en réalité inexistante en l'espèce, n'est pas de nature à justifier le retard pris par la partie adverse à statuer, d'autant que celle-ci n'invoque qu'une seule disposition légale à l'appui de la démission notifiée. Elle ajoute que s'agissant de prendre une mesure grave pouvant conduire à la perte d'un emploi statutaire dans l'administration, la partie adverse devait agir avec célérité et traiter la situation dans les plus brefs délais possibles.

Par ailleurs, elle estime que le principe de non-rétroactivité est violé en ce que la démission d'office est actée au 15 octobre 2022. Selon elle, cette date n'est nullement justifiée.

IX.2. Appréciation

Le caractère raisonnable de la durée d'une procédure doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours des étapes intermédiaires suivant les circonstances de la cause. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments.

En l'espèce, le bureau de la partie adverse du 5 juin 2023, suivant le courriel du 23 mai 2023 de la requérante, a demandé qu'une audition soit organisée.

Le 5 juillet 2023, la partie adverse a entendu la requérante concernant les motifs valables invoqués pour justifier l'abandon de poste. Des observations sur le compte-rendu de l'entretien ont été formulées le 6 juillet 2023 par la requérante.

Le point a été inscrit à l'ordre du jour du bureau de la partie adverse du 10 juillet 2023. Il résulte du procès-verbal de cette réunion que des membres ont souhaité que d'autres possibilités que la démission de la requérante soient envisagées, que le bureau a dès lors considéré qu'un examen plus approfondi de la situation était nécessaire et a reporté le point, ce dont la requérante a été informée le 12 juillet 2023. Ce report ne relève donc pas d'un manque de diligence de la partie adverse mais d'une volonté de minutie.

Il est à noter au demeurant à cet égard que la requérante a elle-même demandé que sa réintégration prenne cours au plus tôt le 1er septembre 2023 et au plus tard le 1er décembre 2023, de telle sorte qu'elle ne peut reprocher à la partie adverse d'avoir reporté sa décision.

Le point a été porté à l'ordre du jour du bureau du 11 septembre 2023 pour statuer sur la situation administrative de la requérante. Il résulte du procès-verbal de cette réunion qu'une décision n'a pas pu être adoptée en raison de l'absence de décision recueillant la majorité des deux tiers nécessaire à l'adoption des délibérations du bureau.

Le point a été porté à l'assemblée générale qui s'est réunie et a statué dans le mois.

Moins de cinq mois se sont écoulés entre le moment où la partie adverse a été informée de ce que la mission de la requérante avait pris fin et l'acte attaqué.

Il ressort des circonstances que la procédure n'a pas connu de retard injustifié et que la partie adverse n'a pas méconnu son obligation de statuer dans un délai raisonnable.

Par ailleurs, il résulte de l'article 443 du Code de la fonction publique que la démission de l'agent est de droit après dix jours d'absence lorsqu'il a négligé de se remettre à la disposition de son employeur sans motif valable après que sa mission a pris fin.

La mission de la requérante ayant pris fin le 30 septembre 2022, la décision qui constate que celle-ci, sans motif valable, ne s'est pas mise à la disposition de son employeur et doit en conséquence être considérée comme démissionnaire le 15 octobre 2022 ne méconnaît pas le principe de non-rétroactivité des actes administratifs, la rétroactivité étant inhérente à l'application de la disposition statutaire en cause.

Le moyen n'est pas sérieux.

X. Sixième moyen

X.1. Thèse de la partie requérante

Le sixième moyen est pris de l'illégalité, de l'inexactitude, de l'inadéquation des motifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la

loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du défaut de motifs adéquats, pertinents, de la violation des droits de la défense et du principe de proportionnalité.

La requérante considère que l'acte attaqué ne motive pas la démission par constat de l'abandon de poste et ne justifie notamment pas la « rupture de lien de confiance ». Elle relève qu'il n'est pas prétendu qu'elle a tendance à méconnaître ses obligations envers sa hiérarchie, ni qu'elle adopte un comportement généralement inadapté ou incompatible avec la poursuite de ses fonctions.

Elle conteste que la partie adverse a fait preuve de bienveillance à son égard en lui accordant un congé pour mission. Elle allègue que contrairement à l'acte attaqué qui indique qu'elle a « [démontré] ainsi s'être estimée délivrée de toute obligation envers le CESE Wallonie », elle n'a pas manifesté son intention, ni implicitement, ni explicitement, de mettre un terme à son occupation auprès de la partie adverse et qu'elle a même demandé sa réintégration « au terme de sa dernière mission ».

Elle soutient que la décision de la partie adverse du 14 juillet 2022 de lui accorder le bénéfice d'un congé pour mission d'intérêt général ne vise pas spécifiquement une occupation à la Communauté française et que l'accord porte sur une période de deux ans, renouvelable, venant à expiration pour la première fois le 17 septembre 2024.

Elle en conclut que l'acte attaqué repose sur des motifs inexacts en fait comme en droit.

Elle allègue également que la mesure infligée est manifestement disproportionnée, car l'acte attaqué n'invoque aucun empêchement à sa réintégration.

X.2. Appréciation

Contrairement à ce que soutient la requérante, il résulte clairement de l'échange des courriers évoqué aux points 4 et 5 de l'exposé des faits et des articles 435 et suivants du Code de la fonction publique auxquels ils se réfèrent qu'elle a reçu un congé pour exercer une mission d'intérêt général auprès de la Communauté française et non un congé de deux ans renouvelable pour exercer n'importe quelle mission d'intérêt général au choix de la requérante. L'octroi d'un tel congé serait du reste contraire aux dispositions du Code en cause.

L’acte attaqué qui expose les arguments de la requérante et qui explique les raisons pour lesquelles il estime « qu’il n’existe aucun motif valable permettant de justifier qu’à l’issue de son occupation auprès de [la Communauté française], [la requérante] a négligé pendant plus de dix jours de se remettre à la disposition du CESE Wallonie » justifie adéquatement sa décision de faire application de l’article 443 du Code.

La requérante n’allègue pas à l’appui de son moyen qu’elle avait un motif valable pour ne pas se mettre à la disposition de la partie adverse lorsque sa mission auprès de la Communauté française a pris fin, motif dont l’acte attaqué n’aurait pas tenu compte, mais bien qu’elle n’avait pas à le faire, ce qui est inexact.

Par ailleurs, comme il a été rappelé à l’occasion de l’examen du deuxième moyen, la mesure résultant de l’application de l’article 443 du Code de la fonction publique n’a pas de caractère disciplinaire.

La partie adverse n’avait donc pas à apprécier l’attitude ou l’absence d’antécédents disciplinaires de la requérante.

La seule mesure prévue par l’article 443 du Code vis-à-vis de l’agent qui refuse ou néglige de se remettre à la disposition de son employeur sans motif valable à l’issue de la mission pour laquelle il a obtenu un congé est qu’il est considéré comme démissionnaire après dix jours d’absence. Il ne peut donc être soutenu que la partie adverse a méconnu le principe de proportionnalité en faisant application de cette disposition.

Le moyen n’est pas sérieux.

L’une des conditions requises par l’article 17, § 1er, 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 1er.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 16 novembre 2023, par la VIII[e] chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Florence Van Hove	Luc Detroux