

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 258.456 du 16 janvier 2024

A.235.369/VIII-11.880

En cause : **CLAERBOUT** Fabienne,
ayant élu domicile chez
M^e Vincent DE WOLF, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

la province de Brabant wallon,
représentée par son collègue provincial,
ayant élu domicile chez
M^{es} Marc UYTENDAELE et
Ethel DESPY, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 28 décembre 2021, Fabienne Claerbout demande, d'une part, la suspension de l'exécution de

- « • La décision du 28 octobre 2021 du Collège provincial du Brabant wallon [...] de ne plus [l']affecter [...] au sein de l'IPAM à Nivelles et de répartir, à partir du 1^{er} novembre 2021, ses affectations comme suit :
- o CT soins infirmiers DS – 4/20 à l'IPET à Nivelles ;
 - o CT soins infirmiers DS – 2/20 à l'IPES à Tubize ;
 - o CT techniques éducatives DS – 6/20 à l'IPES ;
 - o CT psychologie DS 8/20 au CEPES à Jodoigne »,

et d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 253.467 du 5 avril 2022 a rejeté la demande de suspension de l'exécution de la décision attaquée, a maintenu la confidentialité des pièces A et B du dossier administratif et a réservé les dépens. Il a été notifié aux parties.

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

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

M^{me} Claudine Mertes, 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.

La partie adverse a déposé un courrier valant dernier mémoire. La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 21 décembre 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 12 janvier 2024 et les parties ont été informées que l'affaire sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Catherine Cools, *loco* M^e Vincent De Wolf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Victoria Vanderlinden, *loco* M^{es} Marc Uyttendaele et Ethel Despy, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues 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 du présent recours sont exposés dans l'arrêt n° 253.467.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

La requérante estime que l'acte attaqué ne constitue ni une mesure d'ordre, ni un changement d'affectation, ce dernier n'ayant pas été sollicité par elle.

Selon elle, il ressort des différents échanges avec l'autorité et de l'acte attaqué que ce dernier est pris en raison d'un comportement qui lui serait reproché. Elle indique qu'il modifie ses conditions de travail de manière significative, puisque la majorité de ses périodes (16) au sein de l'IPAM à Nivelles lui sont retirées et sont réparties dans deux nouveaux établissements : l'Institut provincial d'enseignement secondaire (IPES) et le Centre d'enseignement provincial – Enseignement secondaire (CEPES).

Elle rappelle que sa nomination du 7 mai 2020 était liée à des établissements particuliers : l'IPES et l'IPAM et que sa réaffectation porte donc atteinte aux droits qu'elle tire de son acte de nomination.

Elle ajoute que la réaffectation se fait également au beau milieu de l'année scolaire, après l'audition de cinquante membres du personnel selon l'autorité et la consultation des syndicats, ce qui ne peut que créer des conditions difficiles de travail dans ses nouveaux établissements et dégrader les conditions préexistantes puisqu'elle doit effectuer des trajets dans plus d'écoles qu'auparavant et qu'une défiance des membres du personnel à son égard peut exister en raison de l'acte attaqué et des conclusions de *Securex* qui ont pu avoir une certaine publicité en raison du grand nombre de membres du personnel entendus.

Elle souligne aussi qu'il ressort du courrier du 8 octobre 2021 que c'est sur la base des conclusions de l'analyse des risques psychosociaux réalisée au sein de l'IPAM à Nivelles par *Securex* que le collège provincial aurait décidé de procéder au changement d'affectation à partir du 1^{er} novembre 2021 en vue de mettre fin à « une superposition de liens privés et professionnels au sein du même établissement ».

Se référant à ses notes prises lors de l'entretien du 18 octobre 2021 avec A. G. et au compte-rendu de cet entretien, elle soutient que l'autorité tente de la faire passer pour une personne braquée, adoptant une attitude « hautaine et arrogante ». Selon elle, il est établi que l'acte attaqué est adopté en raison d'une attitude et d'un comportement qui lui seraient reprochés, lesquels seraient la source d'un climat délétère à l'IPAM.

Elle estime également qu'une volonté de la punir à la suite des recommandations de *Securex* à son égard « semble se dégager de l'attitude de

l'autorité, ce qui impliquerait que l'acte attaqué constituerait une sanction disciplinaire déguisée ». Selon elle, cette volonté se traduit notamment par le fait que l'autorité refuse de lui communiquer les conclusions et recommandations de *Securex*, donnant à « penser que ce ne serait pas sur cette base [qu'elle] serait écartée de l'IPAM ». Elle indique que le fait que l'autorité a indiqué, lors de l'audition du 28 octobre 2021, agir à la suite de COCOBA avec les syndicats, laisse également apparaître une volonté de la sanctionner.

Dans l'hypothèse où cette volonté de la punir ne serait pas reconnue, elle expose qu'il convient de constater que l'acte attaqué est en tout état de cause une mesure d'ordre susceptible d'annulation.

IV.1.2. Le mémoire en réponse

Selon la partie adverse, la décision attaquée n'a pas été adoptée en raison du comportement de la requérante mais dans l'intérêt de l'enseignement uniquement, ce qui lui a été précisé à plusieurs reprises et ce qui est mentionné également dans l'acte attaqué. Elle constate que celui-ci n'engendre pas de modifications importantes de l'exercice des fonctions de la requérante et ne porte pas atteinte à ses droits statutaires puisque ses affectations ne sont en rien modifiées mais uniquement exercées au sein d'établissements autres que l'IPAM à Nivelles. Elle ajoute que, dans une optique de bien-être au travail, des propositions de détachement lui ont été faites afin de lui permettre de prêter dans un établissement plus proche de son domicile – l'Institut technique provincial (ITP) à Court-Saint-Etienne – et dans un établissement à distance plus ou moins équivalente de l'IPAM à Nivelles (CEPES à Jodoigne) mais qu'elle n'a pas souhaité se positionner ou mandater ses représentants pour se prononcer sur les propositions de détachement qui lui ont été faites, de sorte que le collège provincial n'était en mesure d'acter que son changement d'affectation. Selon elle, les conditions dans lesquelles la requérante aurait pu être amenée à exercer ses fonctions lui auraient été plus favorables (en cas de détachement). Elle en déduit qu'au vu de son refus de se positionner quant aux propositions faites, les conditions actuelles ne modifient en rien ses droits statutaires et sont à tout le moins acceptables, d'autant plus que l'horaire complet de la requérante se répartit sur trois jours et demi. Elle constate aussi que le fait d'exercer ses fonctions dans un nouvel établissement est inhérent à l'exercice de sa fonction et ne peut suffire à lui seul à considérer que la décision attaquée constitue une sanction disciplinaire déguisée.

Elle estime que le fait que son changement d'affectation intervient au cours de l'année scolaire n'y change rien. Elle explique qu'elle a tout mis en œuvre

afin que ce changement d'affectation se passe dans de bonnes conditions et qu'il intervienne à un moment proche de la rentrée scolaire 2021-2022. Elle n'aperçoit pas en quoi les membres du personnel des établissements dans lesquels la requérante sera amenée à exercer ses fonctions auraient connaissance des conclusions du rapport *Securex* dès lors que celui-ci n'a jamais été communiqué à aucun membre du personnel enseignant de l'IPAM et *a fortiori* au sein de tout autre établissement, en raison du caractère confidentiel de ce rapport au sens de l'article L3211-3 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Elle expose encore que le fait que la décision attaquée a été adoptée à la suite du rapport d'analyse des risques psychosociaux n'invalide pas les précédents constats puisque les recommandations émises par *Securex* lui imposaient de réagir. Elle estime que les « reproches » qui auraient été formulés à la requérante ne sont démontrés par aucune pièce et indique que la décision attaquée vise uniquement à remédier à des problèmes constatés au sein de l'IPAM et en aucun cas à sanctionner la requérante. Elle explique que l'attitude « hautaine » qui serait prêtée à celle-ci est une simple description de l'attitude qu'elle a adoptée lors de son entretien du 18 octobre 2021 et qu'il ne s'agit pas d'un motif justifiant la décision attaquée.

Elle nie fermement avoir adopté sa décision sur la base de procès-verbaux établis à la suite de COCOBA avec les organisations syndicales dont aucune des pièces du dossier administratif ne fait mention.

Enfin, elle ajoute que « [son] refus [...] de communiquer le dossier disciplinaire » s'explique uniquement par le fait qu'un tel dossier n'existe pas. Elle rappelle qu'elle ne cherche pas à punir la requérante mais à mettre en œuvre les recommandations qui lui ont été faites par *Securex* à la suite de l'analyse des risques psychosociaux menée au sein de l'IPAM en juin et juillet 2021.

Elle en conclut que la décision attaquée est une simple mesure d'ordre et que le recours dirigé à son encontre est irrecevable.

IV.1.3. Le mémoire en réplique

Sur la question de savoir si l'acte attaqué constitue une sanction disciplinaire déguisée, la requérante fait valoir qu'il est étrange de constater que la partie adverse refusait de procéder au moindre report d'audition et a tenu à l'écarter de son établissement dès le 1^{er} novembre 2021, alors qu'elle ne s'y trouvait pourtant plus et était en congé maladie de longue durée, outre qu'il s'agissait par ailleurs d'une période de vacances scolaires. Elle ajoute que les recommandations qui

auraient pu être prises par *Securex* quelles qu'elles soient, n'ont aucune force contraignante et ne s'imposent pas au pouvoir organisateur et constate qu'il ne semble par ailleurs pas ressortir du rapport de cet organisme qu'elle devait être écartée dès le 1^{er} novembre 2021. Elle indique, dès lors, ne pas comprendre pourquoi l'autorité a souhaité procéder à son écartement alors qu'elle ne se trouvait plus dans l'établissement. Selon elle, cette attitude laisse apparaître une volonté de la punir.

Elle ajoute qu'il en est de même de l'attitude générale de l'autorité à son égard et indique, à ce titre, qu'il lui était interdit de prendre note lors de sa réunion du 18 octobre 2021 avec A. G., directeur d'administration, visant à lui communiquer les conclusions de *Securex* et ses recommandations, qu'on l'informe du jour au lendemain qu'elle doit être écartée de ses fonctions car elle bénéficierait de favoritisme sans prendre le temps de lui expliquer que ce n'est pas sa personne ou la qualité de son travail qui est en cause, qu'on refuse de lui communiquer la moindre pièce alors que certains membres du personnel ont reçu des parties du rapport *Securex* caviardé, qu'on refuse de remettre son audition afin de lui permettre d'y assister en personne et d'examiner plus concrètement les propositions de réaffectation qui lui sont soumises, et qu'on adopte une décision rapidement alors qu'elle est toujours en congé de maladie.

Elle explique qu'il est particulièrement violent, pour un membre du personnel, de se voir écarter de ses fonctions sans qu'aucune pièce à la base de cette décision ne lui soit remise et alors que A. G. mettra en cause son attitude « hautaine » et « perfide ». Elle note également que la partie adverse, dans l'acte attaqué, ne se limite pas à invoquer les recommandations de *Securex* mais affirme qu'elle se verrait « octroyer des privilèges (heures de cours dans la section animation, présence dans le plan de pilotage, cellule d'accrochage, local, ...) », qu'elle aurait « une grande place dans l'établissement », qu'elle aurait une « attitude peu adaptée envers les collègues qui ne sont pas “dans le bon clan” » et que sa présence serait la source d'un climat délétère et de la souffrance des membres du personnel. Elle estime qu'il s'agit de griefs particulièrement graves et qu'il est naturel qu'à la lecture de tels reproches, elle se sente « punie ».

Elle souligne que l'acte attaqué lui fait d'autant plus grief qu'elle avait sollicité son détachement en 2016 au sein de cet établissement pour échapper à une direction qui l'humiliait publiquement, suite au fait qu'elle avait repoussé les avances de son ancien directeur, et que c'est notamment la raison pour laquelle le pouvoir organisateur lui avait permis de rejoindre l'établissement dirigé par son mari (en connaissance de cause), afin de lui permettre de se reconstruire, de sorte que devoir quitter un établissement dans lequel elle se sentait en sécurité est dévastateur

pour elle et que le pouvoir organisateur ne l'ignore pas.

IV.1.4. Les derniers mémoires

Dans son courrier valant dernier mémoire, la partie adverse s'en réfère aux développements de son mémoire en réponse.

Dans celui déposé par la requérante, celle-ci réitère ce qu'elle a exposé dans son mémoire en réplique.

IV.2. Appréciation

En vertu de la loi du changement, une autorité administrative peut, lorsque l'intérêt du service le requiert, modifier les attributions de ses agents ou les modalités d'exercice de leurs fonctions. Ce principe de mutabilité, inhérent au fonctionnement du service public, implique qu'un fonctionnaire ne dispose d'aucun droit acquis au maintien de sa situation statutaire ou des modalités d'exercice de sa fonction.

Un changement d'affectation qui résulte d'une réorganisation des services ou qui procède de la bonne gestion des ressources humaines est une mesure d'ordre interne qui n'est pas susceptible d'un recours devant le Conseil d'État lorsqu'elle ne modifie pas la situation juridique des agents concernés et n'est donc pas susceptible de leur faire grief. Il n'en va autrement que si ce changement d'affectation constitue une sanction disciplinaire déguisée ou s'il est pris en raison du comportement de l'agent et qu'il porte atteinte à sa situation statutaire ou engendre une modification importante de ses fonctions de nature à lui faire grief.

En l'espèce, il résulte des termes exprès de l'acte attaqué qu'il constitue un changement d'affectation de la requérante pour les 16/20 prestées à l'IPAM à Nivelles, celles-ci étant remplacées par 8/20 à l'IPES à Tubize et 8/20 au CEPES à Jodoigne. Les 4/20 prestées à l'IPET à Nivelles demeurent inchangées.

Cet acte est, en outre, motivé par les conclusions et recommandations résultant de l'analyse de risques psychosociaux réalisée au sein de l'IPAM à Nivelles. À l'issue de cette analyse, *Securex* a, notamment, considéré « qu'il y a lieu d'éviter que le conjoint d'un membre de la ligne hiérarchique travaille dans le même établissement que son conjoint », « que la présence d'un couple au sein d'un même lieu de travail n'est pas idéale surtout quand l'une des personnes fait partie de la hiérarchie, que la présence de l'épouse du Directeur a créé un sentiment de

favoritisme et des conflits et des clans se sont formés au sein du personnel » et « qu’une grande partie du personnel entendu met en évidence du favoritisme en faveur de l’épouse du directeur qui se voit octroyer des privilèges (heures de cours dans la section animation, présence dans le plan de pilotage, cellule d’accrochage, local, ...), que cette dernière a pris une grande place au sein de l’établissement, certains lui reprochant une attitude peu adaptée envers les collègues qui ne sont pas “dans le bon clan” ».

Le changement d’affectation de la requérante, épouse du directeur de l’IPAM à Nivelles, est présenté comme la décision, recommandée par *Securex*, permettant de rétablir le bien-être au travail à la suite de ces constats.

S’il ne ressort objectivement ni de l’acte attaqué ni du dossier administratif que la partie adverse a eu l’intention en adoptant cet acte de punir la requérante, nonobstant son propre ressenti de la situation en cause, il est néanmoins adopté en raison de son comportement, puisque même si aucun manquement disciplinaire ne lui est reproché, c’est en raison de sa présence à l’IPAM à Nivelles, de sa qualité de conjointe du directeur, du sentiment de favoritisme suscité dans le chef de certains collègues et de son attitude envers ceux-ci que son changement d’affectation est estimé nécessaire dans l’intérêt du service (bien-être au travail).

Selon l’acte attaqué, la requérante est affectée dans des établissements où il existe des heures vacantes pouvant lui être attribuées et correspondant à ses compétences professionnelles.

Cependant, ce changement d’affectation intervient en cours d’année. En outre, au lieu de prester la totalité de ses heures de cours à Nivelles (IPET 4/20 – IPAM 16/20), la requérante doit désormais prester ses heures de cours à trois endroits différents : Nivelles (IPES 4/20), Tubize (IPES 8/20) et Jodoigne (CEPES 8/20). Ces modifications peuvent être considérées comme ayant un impact important sur sa situation. Il doit, en effet, être admis que l’affectation dans trois établissements différents, situés dans trois localités distantes au lieu d’une seule constitue une modification importante des conditions dans lesquelles la requérante est appelée à exercer ses fonctions. Dès lors, même si la loi du changement permet que de telles modifications soient imposées à un agent et qu’elles constituent des mesures d’ordre lorsqu’elles sont justifiées par l’intérêt du service, elles sont néanmoins susceptibles de faire grief à l’agent et constituent des actes susceptibles de recours.

L’exception d’irrecevabilité est rejetée.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

La requérante prend un premier moyen de la violation du principe de respect des droits de la défense, du principe *audi alteram partem*, de l'article I.3-28 du Code du bien-être au travail, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance et du devoir de minutie.

Selon elle, il ressort des pièces du dossier administratif, notamment celles n^{os} 6, 7, 8, 10, 11, 12, 16, 17 et 18, que l'autorité a toujours refusé de lui communiquer la moindre pièce du dossier administratif à l'origine de l'adoption de l'acte attaqué, comme les conclusions et les recommandations de l'analyse des risques psychosociaux réalisée au sein de l'IPAM à Nivelles et les procès-verbaux du COCOBA.

Elle soutient ne pas avoir eu la possibilité de prendre connaissance des griefs qui lui étaient reprochés ni de préparer sa défense à cet égard.

Elle estime que l'autorité ne peut se retrancher derrière l'application de l'article L3231-3 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (ci-après : CDLD). Elle constate que l'autorité reconnaît, dans son courriel du 18 octobre 2021, que le travail de *Securex* n'a pas été réalisé à la suite de l'analyse des risques psychosociaux émanant d'une plainte d'un travailleur mais à l'initiative de l'employeur de sorte que ses recommandations ne sauraient constituer un avis ou une opinion communiquée librement à l'autorité. Elle ajoute que rien n'indique par ailleurs que *Securex* aurait communiqué ses recommandations et conclusions à titre confidentiel de sorte que l'autorité avait l'obligation de les partager dès lors qu'elle se fonde sur ces documents pour lui imposer une réaffectation, nullement sollicitée et qui n'a pas été acceptée.

Elle expose aussi que les procès-verbaux des COCOBA ne sont pas revêtus d'un caractère confidentiel et ne constituent pas non plus une pièce librement communiquée à la province. Elle constate qu'A. G. fait également état, dans son compte rendu de l'audition du 18 octobre 2021, d'un courrier qui aurait été adressé à son conjoint, le 10 mars 2020, l'invitant à se montrer prudent sur son lieu de travail quant à son épouse mais que ce courrier ne lui a jamais été transmis.

Elle soutient aussi qu'elle n'a pas disposé d'un temps utile pour préparer sa défense puisque la partie adverse a refusé de reporter son audition alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail et dans l'incapacité physique de s'y rendre en raison de son état de santé.

Finalement, elle indique que l'autorité a également volontairement maintenu l'audition à la date du 28 octobre alors qu'elle savait qu'elle était souffrante et dans l'incapacité totale de se défendre et alors qu'aucune urgence objective ne commandait de maintenir l'audition à cette date puisqu'elle ne se trouvait plus dans l'établissement en raison de son incapacité de travail.

V.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante note qu'elle n'a été uniquement amenée à faire valoir ses observations que sur les choix d'affectations proposées et qu'elle n'a jamais disposé de la possibilité de s'exprimer sur le fond de la décision motivant son écartement de l'école, à savoir sur le fait qu'elle ferait l'objet de favoritisme et serait à l'origine d'un climat délétère. Elle soutient qu'à aucun moment, elle n'a disposé de la possibilité de pouvoir démentir les faits tels que la partie adverse les reconnaissait établis et qu'on ne lui a nullement laissé la possibilité de contredire le rapport ou les recommandations de *Securex*.

Selon elle, s'agissant d'une mesure à caractère grave, elle aurait dû au moins disposer de la possibilité de contredire cette version des faits et de communiquer son point de vue sur la situation. Tel n'a toutefois pas été le cas, selon elle, en raison du refus de la partie adverse de lui communiquer les conclusions de *Securex* ou de transmettre des exemples ou des situations précises qui auraient témoigné d'un comportement problématique dans son chef ou celui de son mari.

Elle rappelle qu'elle exerçait dans cette école depuis plusieurs années aux côtés de son époux et que le ressenti négatif recueilli par *Securex* au sujet de leur relation ne semble pas exister depuis toujours, puisqu'ils ont satisfait dans leur manière de servir pendant de nombreuses années et sans connaître de troubles de sorte qu'elle souhaitait comprendre comment, dans le chef soit de certains membres du personnel soit du pouvoir organisateur, sa relation avec son époux pouvait à présent poser problème.

Elle souligne qu'elle n'a eu de cesse, notamment via ses représentants syndicaux, de solliciter des explications à ce sujet, en vain puisqu'il lui a

simplement été indiqué qu'un rapport *Securex* recommanderait son écartement en raison d'un sentiment négatif qu'elle générerait auprès des membres du personnel. Elle indique qu'il est cependant particulièrement violent, pour une enseignante, de se voir écarter du jour au lendemain d'un établissement dans lequel elle exerçait depuis plusieurs années et qu'elle aimait, sur la base d'un rapport qui ne lui est pas communiqué ni décrit précisément, mais qui a été établi en fonction de ressentis de membres du personnel non identifiés et au sujet duquel elle n'a pas disposé de la possibilité de se défendre.

Dans ces circonstances, elle estime que le principe *audi alteram partem* a été manifestement violé.

Elle ajoute que la partie adverse ne saurait prétendre qu'elle a été écartée alors qu'aucun dossier administratif n'existe. Selon elle, à tout le moins des témoignages ont dû être recueillis, bien qu'elle n'ait pas disposé de la possibilité de se défendre à leur égard. Elle constate qu'il n'est pas interdit de travailler dans la même école que son mari, et que cette situation avait expressément été autorisée par le pouvoir organisateur de sorte qu'elle aurait dû savoir ce qui avait changé et notamment sur la base de quelles situations vécues.

À titre d'exemples, elle indique que le témoignage de F. B., représentante du Conseil de l'enseignement des communes et des provinces (CPEONS) atteste de ce que l'ambiance était respectueuse et bienveillante au sein de l'établissement et qu'elle n'a jamais été témoin de problèmes relationnels. Elle rappelle que cette personne, chargée d'accompagner la conception du plan de pilotage, soit un travail de longue haleine, a été amenée à passer de nombreux mois au sein de l'établissement. Elle produit aussi une attestation de son représentant syndical, présent lors de l'audition du 28 octobre 2021, qui mentionne qu'A. N., la directrice générale de la province de Brabant wallon, a fait état d'autres éléments à sa charge que ceux figurant dans le rapport *Securex*, notamment de procès-verbaux du COCOBA. Elle précise que A. M. prenait note des débats lors de cette même séance du 28 octobre 2021, de sorte qu'un procès-verbal a bien été établi mais qu'il ne lui a jamais été transmis.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Elle réitère ce qu'elle a exposé dans son mémoire en réplique.

V.2. Appréciation

Dans la mesure où, comme il a été relevé à l'occasion de l'examen de la recevabilité, l'acte attaqué ne peut être considéré comme une sanction disciplinaire déguisée, le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation du principe des droits de la défense.

En outre, comme le souligne la partie adverse, l'article I.3.28 du Code du bien-être au travail n'est applicable qu'en cas de demande d'intervention psychosociale introduite par un travailleur, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le moyen n'est pas fondé en ce qu'il vise cette disposition.

Le principe général de droit *audi alteram partem* impose, par ailleurs, à l'administration qui envisage de prendre une mesure qui risque de produire un effet grave à l'égard d'un administré d'entendre ce dernier pour lui permettre de faire valoir ses observations quant à ladite mesure, à moins que l'urgence soit telle qu'une audition n'est pas possible sans mettre en péril les intérêts publics auxquels l'administration a pour mission de veiller. De même, lorsque sa compétence est entièrement 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. Le fait de permettre à l'administré de faire valoir ses observations par écrit est suffisant au regard du principe *audi alteram partem*, qui requiert toutefois qu'il puisse préalablement prendre connaissance du dossier et qu'il dispose d'un délai suffisant pour faire utilement valoir des observations.

En l'espèce, à la demande de la requérante, la date d'audition a été reportée du 21 au 28 octobre 2021 et elle a pu s'y faire représenter par ses conseils. Elle a donc bien été mise en mesure de faire valoir ses observations.

De plus, il ressort de la motivation de l'acte attaqué que celui-ci se fonde sur les conclusions et recommandations de l'analyse de risques psychosociaux effectuée par *Securex* et non sur des constats directs du pouvoir organisateur quant à ses relations, dans le cadre professionnel, avec son époux. En effet, l'acte attaqué s'appuie spécialement sur les conclusions de cette analyse portant sur le fait que la requérante est l'épouse du directeur de l'IPAM et sur les conséquences résultant de cette qualité. Le témoignage de F. B. ne permet pas, à cet égard et contrairement à ce que la requérante invoque dans son mémoire en réplique, de contrebalancer les conclusions de cette enquête menée par *Securex* auprès de plusieurs membres du

personnel de l'IPAM.

Le dossier administratif démontre, par ailleurs, que lors de l'entrevue de la requérante avec le directeur de l'administration de l'Enseignement, A. G., le 18 octobre 2021, lesdites recommandations individuelles de *Securex* la concernant lui ont été communiquées. Un compte rendu de cet entretien a été dressé. Il énonce ce qui suit :

« [A. G.] explique ensuite à [la requérante] que cet entretien fait suite à l'analyse des risques psychosociaux réalisée au sein de l'IPAM à Nivelles et qu'il a pour objectif de lui communiquer les recommandations individuelles qui la concernent et d'envisager avec elle, son changement d'affectation.

[A. G.] fait ensuite lecture du passage du rapport d'analyse des risques psychosociaux qui fait référence à [la requérante] en précisant qu'il s'agit du ressenti exprimé par une partie des membres du personnel de l'IPAM. Il lui expose ensuite la recommandation émise par *Securex*, à savoir remédier à la superposition de liens privés et professionnels au sein du même établissement s'il existe un lien hiérarchique entre les conjoints.

[A. G.] ajoute que le Collège provincial a fait sienne la recommandation de *Securex* qui recommande un changement d'affectation de l'un ou de l'autre. *Securex* précise que, dans le cadre de cette analyse, il serait préférable pour l'épouse du directeur d'envisager une mobilité au sein d'un autre établissement afin de pouvoir exercer son travail dans un environnement de travail plus sain.

[A. G.] expose le fait que le changement d'affectation a déjà été évoqué avec [F. D.] qui souhaite maintenir sa fonction au sein de l'IPAM ; raison pour laquelle, c'est avec [la requérante] que ce changement d'affectation est à présent envisagé.

[A. G.] ajoute que la démarche dans laquelle s'inscrit cet entretien n'est nullement établie dans le cadre d'une procédure disciplinaire mais s'inscrit bien dans une optique de bien-être au travail sur base de recommandations claires émises par *Securex* ».

Ce compte rendu a été communiqué à la requérante qui a fait valoir ses observations. Les éléments pertinents de l'analyse de risque lui ont donc bien été communiqués avant la date prévue pour son audition du 28 octobre 2021. L'absence de communication de l'intégralité du rapport de *Securex* est justifiée par son caractère confidentiel (voir *infra*, XI, *Confidentialité*).

Par ailleurs, aucun élément du dossier administratif ne permet de considérer que la partie adverse se serait fondée sur des procès-verbaux des COCOBA. L'acte attaqué n'en fait en outre pas état. De surcroît, les COCOBA sont des comités de concertation de base institués au sein des établissements d'enseignement relevant de l'enseignement obligatoire du réseau Wallonie Bruxelles Enseignement. L'enseignement organisé par la partie adverse ne relève pas de ce réseau.

Quant au témoignage du représentant syndical de la requérante, il ne permet pas non plus de considérer que l'acte attaqué se serait basé sur d'autres éléments que ceux mis en lumière par le rapport dressé par *Securex*. En effet, si ce témoignage indique qu'il y avait des procès-verbaux de COPALOC à charge de la requérante, aucun document du dossier administratif ni aucun document déposé par la requérante ne permet de démontrer que tel aurait été effectivement le cas.

Enfin, le même constat s'impose, s'agissant du courrier adressé le 10 mars 2020 à l'époux de la requérante en sa qualité de directeur de l'IPAM à Nivelles, puisque force est de constater que l'acte attaqué n'y fait pas référence.

Le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

La requérante prend un deuxième moyen de la violation du principe général d'impartialité, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance et du devoir de minutie.

Elle précise que ce moyen est formulé tant dans l'hypothèse où le Conseil d'État estimerait être en présence d'une sanction disciplinaire déguisée que d'une mesure d'ordre susceptible d'annulation.

Elle expose que l'autorité lui a indiqué, dès le courrier de convocation du 8 octobre 2021, sa volonté et sa décision de la changer d'établissement, que l'utilisation de l'indicatif et non du conditionnel met en évidence la position de l'autorité et qu'il ressort du dossier administratif et du déroulé de la procédure que la volonté de l'autorité était claire depuis le début, à savoir l'écarter de l'IPAM à Nivelles.

Elle estime qu'en réalité, elle n'a bénéficié que d'un simulacre de procédure puisque tout report d'audition lui a été refusé malgré son état de santé, qu'aucune pièce ne lui a été communiquée, que l'autorité a refusé d'établir un procès-verbal lors de l'audition du 28 octobre 2021 et, que, dans son compte rendu du 18 octobre 2021, l'autorité s'attache à la qualifier d'hautaine et d'arrogante.

Par ailleurs, le fait que l'autorité n'a délibéré que pendant deux minutes après l'audition du 28 octobre 2021 et a immédiatement procédé à la notification de sa décision, laisse apparaître, selon elle, que la décision était déjà prise voire rédigée, ce qui constitue une apparence de partialité. Elle souligne que l'acte attaqué n'a égard à aucun des éléments abordés à l'occasion de cette audition et que l'autorité semble également se fonder sur des éléments strictement à charge mais ne tient compte ni de son ancienneté ni de ses excellents états de service.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante explique qu'elle n'a jamais disposé de la possibilité d'obtenir des renseignements sur le fond de la situation, ce qui témoigne d'une apparence de partialité. Selon elle, certains éléments étaient pourtant objectivement vérifiables comme le fait qu'elle aurait bénéficié de meilleurs horaires ou qu'elle n'aurait pas la place dans le comité du plan de pilotage. Elle indique qu'aucune investigation à cet égard n'a été menée par la partie adverse et qu'elle n'a jamais disposé de la possibilité de se défendre. Elle estime que la partie adverse ne semble pas avoir agi de manière impartiale en considérant les éléments de reproche comme fondés et existants.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Elle réitère ce qu'elle a exposé dans son mémoire en réplique.

VI.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, 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 l'espèce, le courrier du 8 octobre 2021 adressé à la requérante mentionne :

« [...] sur base des recommandations émises par *Securex*, le Collège provincial a décidé de procéder à votre changement d'affectation à partir du 1^{er} novembre 2021. Afin de vous communiquer les recommandations individuelles qui vous concernent dans le cadre de l'analyse des risques psychosociaux précitée et de concrétiser la décision prise par le Collège provincial vous concernant, je vous convie à un entretien le 18 octobre 2021 à 15h en mon bureau ».

En réponse à un courriel du représentant syndical de la requérante, la partie adverse a indiqué, par un courriel du 18 octobre 2021, que :

« À titre préalable, nous vous signalons que le Collège provincial n'a pris aucune décision de changement d'affectation de [la requérante] en date du 30 septembre 2021, contrairement à ce que vous indiquez dans votre courriel de vendredi dernier.

Nous vous rappelons que par courrier du 8 octobre 2021, [la requérante] a été invitée à se présenter ce lundi 18 octobre 2021, à 15h afin que le Directeur d'administration de l'enseignement puisse lui communiquer les recommandations individuelles qui la concerne dans le cadre de l'analyse des risques psychosociaux réalisée au sein de l'IPAM à Nivelles et d'envisager avec elle son changement d'affectation.

En outre, le changement d'affectation de [la requérante] n'est nullement envisagé dans le cadre d'une procédure disciplinaire mais bien dans une optique de bien-être au travail tel que recommandé par *Securex*, notre organisme externe en prévention.

À ce propos, [la requérante] va recevoir par courriel professionnel et par envoi recommandé avec accusé de réception une invitation pour évoquer sa situation préalablement à la prise de décision par le Collège provincial et pouvoir ainsi faire acter sa préférence et ce, en fonction des possibilités qui se présentent à elle. Pour ce faire, le Collège provincial se tiendra à sa disposition le jeudi 21 octobre 2021 à 9h45 à l'Espace Brabant wallon, Bâtiment Copernic, Place du Brabant wallon, 2 à 1300 Wavre. [...] ».

Par un courrier du 15 octobre 2021, la partie adverse a indiqué à la requérante :

« [...] sur base des recommandations émises par *Securex*, le Collège provincial envisage de procéder à votre changement d'affectation au sein d'un autre établissement scolaire [...].

Dans la mesure où vous souhaiteriez évoquer votre situation préalablement à la prise de décision, le Collège provincial se tiendra à votre disposition le jeudi 21 octobre 2021 [...] ».

Le compte rendu de l'entretien du 18 octobre 2021 mentionne ce qui suit :

« [...] [A. G.] reclarifie ensuite auprès de la représentante du SLFP la terminologie utilisée dans le courrier du 8 octobre 2021 adressé à [la requérante] à savoir “procéder” à un changement d'affectation faisant référence à un “*process*”, à une procédure. Ainsi, il précise que l'entretien de ce jour s'inscrit dans ce “*process*” tout comme la possibilité laissée à [la requérante] de pouvoir être entendue par le Collège provincial par rapport au changement d'affectation envisagé [...] »

Par un courriel du 21 octobre 2021, la partie adverse a encore indiqué à la requérante que :

« [...] nous vous confirmons qu'à ce jour, aucune décision de changement d'affectation vous concernant n'a encore été prise et ceci dès lors que nous attendons de pouvoir vous entendre en collège [...] ».

La requérante ne peut donc pas prétendre que la volonté de l'autorité de l'écarter de l'IPAM à Nivelles était claire depuis le début. Il ressort en effet de ce qui précède que, dès le départ, l'autorité a indiqué que, malgré les termes utilisés dans le courrier du 8 octobre 2021, aucune décision de changement d'affectation n'avait été adoptée et qu'une telle décision ne serait pas adoptée avant que la requérante ait pu faire valoir ses observations. De même, la rapidité d'un délibéré ne signifie pas que la décision était déjà prise.

Par ailleurs et comme il a été relevé à l'occasion de l'examen du premier moyen, la requérante a été mise en mesure de faire valoir ses observations, puisqu'une première date pour son audition a été reportée à sa demande, et qu'elle a pu être représentée lors d'une audition fixée une semaine plus tard. Aucune disposition ou principe général ne requiert qu'il soit fait droit à une seconde demande de report en vue de pouvoir se faire entendre personnellement.

En outre, comme aucun procès-verbal de l'audition de la requérante ne devait être rédigé et que celle-ci n'a pas déposé d'observations écrites lors de l'entretien du 28 octobre 2021, le Conseil d'État ne peut, en l'absence de tout écrit en ce sens établi à l'occasion de cet entretien, déterminer si les arguments mentionnés dans la requête ont été effectivement soulevés par le conseil de la requérante à cette occasion.

En conséquence, aucune étape de la procédure ne révèle que les principes généraux visés au moyen auraient été méconnus.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

VII.1.1. La requête en annulation

La requérante prend un troisième moyen pris de la violation du principe de proportionnalité, du principe de motivation interne des actes administratifs, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance et du devoir de minutie.

Elle indique que ce moyen est formulé tant dans l'hypothèse où le Conseil d'État estimerait être en présence d'une sanction disciplinaire déguisée que d'une mesure d'ordre susceptible d'annulation.

Elle expose que l'autorité a pris la décision de l'écarter de l'IPAM du jour au lendemain, sans aucune mise au point ou avertissement préalable alors qu'elle n'avait, par ailleurs, jamais critiqué sa manière de servir jusqu'ici puisqu'elle n'a en effet jamais fait l'objet d'un rapport défavorable.

Elle soutient qu'elle n'a, dès lors, pas disposé d'un temps utile pour adapter éventuellement son comportement auprès de ses collègues et dans l'établissement et que la partie adverse ne motive pas son choix de procéder directement à son écartement puis à sa réaffectation sans aucune tentative de médiation préalable au sein de l'établissement.

VII.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante rappelle que les recommandations de *Securex* ne lient pas le pouvoir organisateur de sorte que ce dernier aurait pu chercher d'autres solutions avant de l'écarter de son établissement au milieu de l'année scolaire.

Elle réitère qu'elle n'a jamais reçu la moindre remarque négative, ni aucun rapport à cet égard et que des formations, *coachings* ou suivi avec des équipes

mobiles auraient notamment pu être envisagés, ne serait-ce que pour terminer l'année scolaire.

Elle n'aperçoit, par ailleurs, pas pourquoi l'intérêt du service commandait qu'elle soit écartée alors qu'elle était absente.

VII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Elle réitère ce qu'elle a exposé dans son mémoire en réplique.

VII.2. Appréciation

L'acte attaqué n'est pas fondé sur des manquements constatés dans le chef de la requérante ou sur des dysfonctionnements dans sa manière de prester mais sur les recommandations de *Securex* émises en raison de sa qualité de conjointe du directeur de l'IPAM et de l'impression de favoritisme que cette situation engendre chez certains collègues.

À cet égard, il ne peut donc être fait grief à la partie adverse de ne pas avoir fait précéder sa décision d'avertissements ou d'une médiation préalables dont l'utilité n'apparaît pas en l'espèce.

Par ailleurs, l'acte attaqué est formellement et matériellement adéquatement motivé quant aux raisons du changement d'affectation de la requérante puisqu'il mentionne :

« Considérant qu'une analyse des risques psychosociaux a été réalisée au sein de l'IPAM à Nivelles ; que les objectifs de celle-ci sont les suivants : réaliser une photographie complète d'un moment, comprendre les événements et leur système de causes, proposer des recommandations et pistes de solutions et relier les aspects psychosociaux aux aspects organisationnels ; que la méthodologie utilisée par *Securex* est de sélectionner un échantillon représentatif et d'entendre ces personnes ainsi que toutes les personnes qui le souhaitent et ce, via des entretiens individuels s'inspirant de la méthodologie Sobane ; qu'au terme de cette analyse, *Securex* a transmis à la Province du Brabant wallon, le rapport d'analyse des risques psychosociaux reprenant notamment des conclusions et recommandations ; que ce rapport anonymisé revêt un caractère strictement confidentiel;

Considérant que le Collège provincial a pris connaissance des conclusions et recommandations de l'analyse des risques psychosociaux réalisée au sein de l'Institut provincial des Arts et Métiers à Nivelles, qui stipule notamment qu'il y a lieu d'éviter que le conjoint d'un membre de la ligne hiérarchique travaille dans le même établissement que son conjoint ;

Considérant que *Securex* met en évidence que la présence d'un couple au sein

d'un même lieu de travail n'est pas idéale surtout quand l'une des personnes fait partie de la hiérarchie, que la présence de l'épouse du Directeur a créé un sentiment de favoritisme et des conflits et des clans se sont formés au sein du personnel ;

Considérant qu'une grande partie du personnel entendu met en évidence du favoritisme en faveur de l'épouse du directeur qui se voit octroyer des privilèges (heures de cours dans la section animation, présence dans le plan de pilotage, cellule d'accrochage, local, ...), que cette dernière a pris une grande place au sein de l'établissement, certains lui reprochant une attitude peu adaptée envers les collègues qui ne sont pas "dans le bon clan" ;

Considérant qu'afin d'éviter ce type de conséquences, *Securex* recommande dès lors un changement d'affectation de l'un ou de l'autre, que dans le cadre de cette analyse, *Securex* pense qu'il serait préférable pour l'épouse du Directeur d'envisager une mobilité au sein d'un autre établissement afin de pouvoir exercer son travail dans un environnement de travail plus sain ;

Considérant que *Securex* estime que la situation délétère au sein de l'IPAM est alarmante et nécessite la prise de mesures de prévention au plus vite étant donné qu'il a été constaté une réelle souffrance auprès d'un grand nombre de personnes entendues ;

Considérant qu'il est permis au pouvoir organisateur de procéder à un changement d'affectation, si un emploi dans la même fonction est bien définitivement vacant dans un autre établissement et ce, dans une option de bien-être au travail ;
[...] ».

Enfin, la requérante s'est vu proposer la possibilité d'opter pour des détachements à la place d'un changement d'affectation. Elle n'a cependant pas fait valoir d'arguments à cet égard.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

VIII.1.1. La requête en annulation

La requérante prend un quatrième moyen de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance et du devoir de minutie.

Elle précise que ce moyen est formulé tant dans l'hypothèse où le Conseil d'État estimerait être en présence d'une sanction disciplinaire déguisée que

d'une mesure d'ordre susceptible d'annulation.

Elle estime que l'autorité ne motive sa décision ni en fait ni en droit, qu'elle ne répond à aucun argument soulevé par elle, son conseil ou son permanent syndical. À titre d'exemple, elle explique qu'il n'est pas tenu compte des conséquences de la réaffectation en cours d'année, du fait que la mesure engendre des déplacements plus considérables, que sa situation maritale et ses liens avec le directeur de l'IPAM étaient connus de longue date du pouvoir organisateur et n'avaient jamais été remis en question ou posé difficulté auparavant. Elle constate que l'autorité n'a pas non plus égard au fait qu'elle n'a pas démérité et a toujours satisfait dans sa fonction et que l'autorité semble également complètement éluder le fait qu'elle était dans la totale incapacité de se défendre utilement.

VIII.1.2. Le mémoire en réplique

Elle reproduit ce qu'elle a exposé dans sa requête mais ne réplique pas au mémoire en réponse.

VIII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Elle réitère ce qu'elle a écrit dans sa requête.

VIII.2. Appréciation

Comme il ressort de l'appréciation du troisième moyen, l'acte attaqué est formellement et matériellement adéquatement motivé.

En outre et ainsi que l'appréciation du deuxième moyen l'a montré, dès lors qu'aucun procès-verbal de l'audition de la requérante ne devait être rédigé et que celle-ci n'a pas déposé d'observations écrites lors de l'entretien du 28 octobre 2021, le Conseil d'État ne peut, en l'absence de tout écrit en ce sens établi à l'occasion de cet entretien, déterminer si les arguments mentionnés dans la requête ont été effectivement soulevés par le conseil de la requérante à cette occasion.

Par ailleurs, il est inexact de prétendre qu'elle était dans la totale incapacité de se défendre utilement. En effet, il ressort de l'examen des précédents moyens qu'elle a eu connaissance des raisons pour lesquelles un changement d'affectation a été proposé, qu'elle a obtenu un report d'audition, qu'elle a pu se faire représenter par son conseil et que la faculté lui a été donnée de faire des observations écrites, même si elle n'y a pas recouru.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

IX. Cinquième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

IX.1.1. La requête en annulation

La requérante prend un cinquième moyen de la violation des articles 64 à 74 du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné', du principe *patere legem quam ipse fecisti*, du principe de motivation interne des actes administratifs, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance et du devoir de minutie.

Elle précise que ce moyen est formulé dans l'hypothèse où le Conseil d'État reconnaîtrait être en présence d'une sanction disciplinaire déguisée.

Dans ce cas, elle estime qu'il conviendra de constater que la procédure disciplinaire prévue au statut a été totalement méconnue par la partie adverse.

IX.1.2. Le mémoire en réplique

Elle reproduit ce qu'elle a exposé dans sa requête mais ne réplique pas au mémoire en réponse.

IX.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Elle réitère ce qu'elle a exposé dans sa requête.

IX.2. Appréciation

Comme il a été observé à l'occasion de l'examen de la recevabilité, il ne ressort ni de l'acte attaqué ni du dossier administratif que la partie adverse aurait eu l'intention, en adoptant cet acte, de punir la requérante.

En conséquence, dès lors que l'acte attaqué ne peut être analysé comme une sanction disciplinaire déguisée, le cinquième moyen n'est pas fondé.

X. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une « indemnité de procédure de base » de 840 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande en indexant toutefois ce montant conformément à l'arrêté royal du 22 juin 2022 'relatif à l'indexation de l'indemnité de procédure visée à l'article 67 de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État'.

XI. Confidentialité

L'arrêt n° 253.467 a maintenu la confidentialité des pièces A et B du dossier administratif, à la demande de la partie adverse. Cette dernière a réitéré sa demande dans son mémoire en réponse.

Toutefois, dès lors que le présent arrêt met fin à la procédure devant le Conseil d'État, la demande de maintien de la confidentialité devient sans objet.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de confidentialité des pièces A et B du dossier administratif.

Article 3.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir les droits de rôle de 400 euros, les contributions de 44 euros et l'indemnité de procédure de 924 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 16 janvier 2024, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Raphaël Born,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Raphaël Born