CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 263.620 du 17 juin 2025

A. 242.271/VIII-12.542

En cause : **W. M.**,
ayant élu domicile chez
M^e Elisabeth KIEHL, avocat,
boulevard de la Sauvenière 68/2
4000 Liège,

contre :

Wallonie-Bruxelles Enseignement (en abrégé : WBE),
ayant élu domicile chez
M^es Judith MERODIO et
Laurane FERON, avocats,
place des Nations-Unies 7
4020 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 24 juin 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la décision de la partie adverse du 7 mai 2024 de le suspendre de ses fonctions de directeur de l'institut d'enseignement spécialisé primaire et secondaire (IESPS) Vielsalm pour une durée de trois mois ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Florian Dufour, auditeur adjoint 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 requérante a déposé un courrier valant dernier mémoire, la partie adverse, un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 23 mai 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 13 juin 2025 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^ Elisabeth Kiehl, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Théo Santamaria, *loco* M^es^ Judith Merodio et Laurane Feron, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur adjoint, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant est nommé à titre définitif en qualité de directeur et est affecté à l'institut d'enseignement spécialisé primaire et secondaire de la Communauté française de Vielsalm (ci-après : l'IESPS de Vielsalm).

2. Le 10 septembre 2019, une demande formelle et collective d'intervention psychosociale est introduite auprès de *Cohezio*, service externe de prévention et de protection au travail.

3. En juin 2021, un rapport d'« analyse des risques psychosociaux spécifiques WBE-IESPS Vielsalm » est établi par *Cohezio*.

4. Lors d'une réunion le 14 février 2024, plusieurs membres du personnel de l'IESPS Vielsalm font état de dysfonctionnements dans la gestion de l'établissement par le requérant.

5. Le 7 mars 2024, la partie adverse décide de l'écarter sur-le-champ. Cette décision qui est notifiée au requérant par un courrier du même jour ne fait pas l'objet d'un recours en annulation au Conseil d'État.

6. Le 19 mars 2024, le conseil du requérant adresse un courriel à la partie adverse qui indique notamment ce qui suit :

« […]

Je tenais par ailleurs à attirer, officiellement, votre attention sur le fait que mon mandant a été informé du fait que des auditions ont actuellement lieu au sein de l'établissement. Celles-ci se déroulent dans un local qui est directement adjacent à celui de la directrice de la section fondamentale, où une paroi laisse passer les sons et permet une "surveillance" de tiers. Il en résulte que la confidentialité n'est pas de mise et que les membres du personnel, qui en sont fort conscients, ne témoignent pas librement.

Je tenais à vous en faire part.

[…] ».

7. Le 24 mars 2024, la partie adverse répond comme suit au conseil du requérant :

« […]

Enfin, et relativement au local utilisé le 19 mars à l'occasion d'auditions, je tiens à préciser que des tests ont été réalisés au préalable et qu'il est, dès lors, tout à fait inexact de soutenir qu'une "surveillance" des auditions depuis le bureau de la directrice de la section fondamentale serait possible – cette affirmation n'étant d'ailleurs d'aucune façon étayée.

De surcroit, le bureau de la directrice du fondamental est resté inoccupé la quasi-totalité de la journée du 19 mars.

Je conteste donc formellement votre affirmation selon laquelle les membres du personnel n'ont pu témoigner librement ou encore que la confidentialité n'a pu être respectée lors de ces auditions.

[…] ».

8. Par un courrier du 22 mars 2024, le requérant est convoqué pour être entendu préalablement à une éventuelle mesure de suspension préventive.

9. Initialement prévue le 15 avril 2024, cette audition est reportée au 25 avril suivant, à la demande du conseil du requérant.

Celui-ci dépose à cette occasion un mémoire de défense.

Un procès-verbal d'audition est établi et est soumis au requérant, lequel fait valoir ses observations.

10. Le 7 mai 2024, M. D., le directeur général de la partie adverse, décide de suspendre le requérant de ses fonctions pour une période de trois mois, considérant « que les griefs suivants pourraient [lui] être reprochés […] :

1) Avoir généré un climat général de peur et de surveillance au sein de son établissement en ce que les membres du personnel ressentent la peur de donner leur

avis en conseil de classe voire simplement de prendre la parole lors de celui-ci, la peur de dénoncer certains faits pourtant graves, la peur de parler devant quelqu'un qui irait répéter leurs propos, la peur de se retrouver au rang de "puni", la peur d'être le prochain à subir cette violence, la peur de représailles, … ;

2) Avoir exercé de manière despotique ses prérogatives de chef d'établissement notamment :
   - En refusant aux membres du personnel le suivi de formations à l'extérieur (conséquences négatives sur le contrat d'objectifs dans le fondamental) ;
   - En refusant de signer les commandes de matériel des membres du personnel – absence de matériel nécessaire en début d'année scolaire ou encore lors des ateliers ;
   - En imposant les places assises aux membres du personnel lors d'évènements ou de journées de travail organisées au sein de l'établissement ;
   - En traitant de manière inéquitable les travailleurs en termes de nominations, d'engagements ou encore dans les relations avec la direction ;
   - En faisant preuve de peu de transparence quant à la gestion des dépenses de l'établissement ainsi que sur la manière dont sont utilisées les dotations affectées à l'établissement ;
   - En informant tardivement de la tenue des réunions du staff de direction, rendant, de ce fait, difficile, pour les participants, la préparation de ces réunions et quasiment impossible l'ajout de nouveaux points à l'ordre du jour ;
   - En sélectionnant les *mails* destinés à la direction du fondamental mais reçus sur l'adresse *mail* administrative de l'établissement dont il avait seul l'accès et en faisant le choix de ne pas lui relayer des informations importantes émanant de l'administration ;
   - En s'opposant par tous les moyens à ce que la directrice du fondamental participe aux réunions de zone, de district, … Cette opposition se manifeste par la fixation des réunions internes aux mêmes plages horaires que les réunions de zones, ou encore, en cas de départ de la directrice pour ces réunions, par des appels ou *mails* incessants *via* lesquels il prétexterait un accord ou une urgence afin de s'assurer de son retour au sein de l'établissement ;
3) Avoir adopté un comportement visant à discréditer certains membres du personnel et/ou mettre à mal leur autorité :
   - En autorisant les élèves punis par les professeurs et envoyés dans son bureau à jouer aux cartes ou encore à regarder des vidéos ;
   - En modifiant, sans concertation avec le professeur concerné, les notes attribuées aux élèves dans certaines matières ;
4) Avoir adopté une attitude, à tout le moins récalcitrante, à l'égard des directives et demandes de projets de l'administration au détriment de l'enseignement et du bien-être des élèves :
   - Il a été porté à la connaissance de la direction des affaires juridiques de WBE que [le requérant] se serait refusé à finaliser le plan d'action relatif à la charge psychosociale au sein de l'établissement en n'intégrant pas les remarques formulées par le service bien-être ou encore en retardant la communication de ce plan d'action ;
   - Il a également été porté à la connaissance du pouvoir organisateur que [le requérant] se serait opposé à la mise en œuvre du projet "Provedroux", notamment en ne réservant aucune suite aux demandes de l'administration depuis le mois de septembre 2022 quant à la désignation d'un ou plusieurs référents au sein de l'établissement visant à servir, en raison de son refus de collaboration, de relais entre l'établissement et le pouvoir organisateur ;
     - L'absence de collaboration [du requérant] quant à ce projet ne manque pas d'étonner dès lors qu'il a pourtant pour visée la qualité de l'accueil des élèves de même que le cadre de travail épanouissant pour l'ensemble des membres du personnel.
   - L'absence de collaboration [du requérant] se serait également ressentie dans l'élaboration du plan de pilotage auquel il se serait opposé et qu'il aurait dénigré devant les membres du personnel ;
5) S'être opposé à tout renouvellement, évolution ou encore mise en conformité du matériel de l'établissement :

- Ce comportement aurait ainsi généré un environnement de travail difficile en raison du mobilier inadapté aux élèves ;
- Il a également été porté à la connaissance du pouvoir organisateur que la mise en conformité de certains détecteurs d'incendie n'aurait pu être réalisée en raison d'une altercation que [le requérant] aurait eue avec le technicien supposé réaliser le travail nécessaire ;

6) Avoir adopté un comportement coercitif en tenant des propos menaçants visant à dissuader les membres du personnel de participer à l'enquête :
   - [Le requérant] aurait, lors d'une conversation téléphonique en date du 13 mars 2024, intimidé sa remplaçante, [M. C.], en lui précisant qu'il aurait accès aux auditions et témoignages de toute personne qui rencontrera "la juriste" (annexe 14) ;
   - [Le requérant] aurait, par la voix de son conseil, réitéré cette manœuvre intimidante et perturbatrice du bon déroulement de l'enquête organisée par le pouvoir organisateur, en envoyant un *mail* au pouvoir organisateur durant la tenue des auditions précisant être informé de la tenue de celles-ci et soutenir que la confidentialité de celles-ci ne serait pas assurée au motif qu'une surveillance de celles-ci serait permise depuis le bureau de la directrice du fondamental (annexe 16) ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

11. La mesure de suspension préventive attaquée donne lieu à trois décisions de prolongation les 6 août 2024, 8 novembre 2024 et 26 février 2025.

Ces décisions font l'objet de trois recours en annulation enrôlés respectivement sous les numéros A. 243.117/VIII-12.709, A. 243.890/VIII-12.824 et A. 244.747/VIII-12.949.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Un moyen unique est pris de « la violation de l'article 157*bis* de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de la Communauté française, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, la violation des articles 1 à 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs [et] du défaut de motivation et de motifs pertinents, adéquats et légalement admissibles […] ».

Conformément à l'article 2, § 1er, alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', le requérant résume son moyen unique en ces termes :

« L'acte attaqué affirme en substance que [sa] suspension préventive […] s'impose en raison de l'intérêt du service et de l'enseignement, apprécié au regard de six griefs potentiels dont chacun est jugé non dépourvu de toute crédibilité. La partie adverse tient notamment compte, au titre de grief, d'un courriel adressé par [son] conseil […] à WBE le 24 mars 2024 pour signaler des difficultés quant aux conditions dans lesquelles l'enquête était alors menée, la confidentialité de certains propos n'étant pas assurée.

Le moyen dénonce l'erreur dans les motifs et le vice de la motivation formelle, ce grief ne pouvant pas être retenu au sens de l'article 157*bis*, § 1er, du statut du 22 mars 1969 en ce qu'il ne constitue pas une potentielle faute disciplinaire. À tout le moins, l'acte attaqué repose sur une erreur manifeste en ce qu'il en tient compte, erreur qui constitue l'un des motifs décisoires ».

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant indique que les griefs retenus dans la décision de suspension préventive doivent pouvoir être qualifiés de manquements disciplinaires potentiels et conduire à une future sanction. Il rappelle que le moyen fait grief à l'acte attaqué de considérer que le sixième grief est vraisemblable et crédible alors qu'en aucun cas, vu sa nature intrinsèque, il ne pourrait donner lieu à une quelconque sanction. Il ajoute que c'est bien la manière dont la vérification de la crédibilité des éléments présents au dossier a été réalisée qui est critiquée.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Dans son courrier valant dernier mémoire, le requérant rappelle que le courrier litigieux de son conseil à la partie adverse, du 19 mars 2024, précisait que « la confidentialité n'est pas de mise » dans le local où se déroule les auditions des membres du personnel, l'argument y invoqué étant qu'une « paroi laisse passer les sons et permet une "surveillance" de tiers ». Il estime que ce motif de l'acte attaqué constitue « un motif décisoire dont le caractère parfaitement déplacé et erroné affecte la légalité de la présente décision ainsi que des précédentes ».

IV.2. Appréciation

L'article 157*bis*, §§ 1er à 3, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 'fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service

d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements' dispose notamment comme suit :

« § 1er. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel définitif :
1° s'il fait l'objet de poursuites pénales ;
2° avant l'exercice de poursuites disciplinaires ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires ;
3° dès que le ministre lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité ;
4° s'il est fait application de l'article 67, § 17, ou de l'article 68, § 14, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre.

§ 2. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le ministre et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 3. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement ou le délégué dudit fonctionnaire et par le directeur de zone et le délégué au contrat d'objectifs de l'établissement concerné, en ce qui concerne le § 1er, 4°.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

[…] ».

S'il résulte de cette disposition, particulièrement de son paragraphe 1er, 2°, que l'autorité compétente peut adopter une mesure de suspension préventive à l'égard d'un membre du personnel définitif lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert et, notamment, « avant l'exercice de poursuites disciplinaires », elle ne peut, sous peine de vider les dispositions précitées de leur substance et sans exiger qu'elle établisse la matérialité des faits et leur imputabilité à cet agent, se dispenser de faire apparaître qu'il existe un faisceau raisonnable d'indices permettant de supposer que les griefs qui lui sont adressés ne sont pas dépourvus de toute crédibilité et sont de nature à engendrer une telle perturbation du bon fonctionnement du service ou de l'enseignement. Ces considérations supposent que l'autorité administrative analyse minutieusement les éléments portés à sa connaissance et veille à recueillir, autant que faire se peut, les informations complémentaires pertinentes pour s'assurer de la crédibilité des griefs allégués.

La loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’ impose, par ailleurs, à l’autorité d’indiquer, dans l’*instrumentum* de l’acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l’autorité à se prononcer dans ce sens, et d’apprécier l’opportunité d’introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l’obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s’avèrent exacts, c’est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles.

Il s’ensuit notamment que, lorsque l’autorité décide de suspendre préventivement un membre du personnel d’un établissement d’enseignement organisé par la partie adverse, elle doit montrer, dans l’*instrumentum* de cet acte, que toutes les conditions auxquelles l’article 157*bis*, § 1er, de l’arrêté royal du 22 mars 1969 subordonne l’adoption d’une telle mesure, se trouvent bien réunies. Si dans ce cadre, l’autorité n’est certes pas tenue de répondre point par point à tous les éléments invoqués par l’agent concerné, elle doit néanmoins procéder à un examen complet et détaillé de l’affaire et faire apparaître dans sa décision les raisons pour lesquelles elle estime que les arguments en cause ne peuvent être pris en considération au regard desdites conditions.

En l’espèce, le sixième grief sur la base duquel l’auteur de l’acte attaqué a entre autres entendu suspendre préventivement le requérant tient dans le fait d’« avoir adopté un comportement coercitif en tenant des propos menaçants visant à dissuader les membres du personnel de participer à l’enquête ». Ce grief repose sur les deux éléments suivants :

« - [Le requérant] aurait, lors d’une conversation téléphonique en date du 13 mars 2024, intimidé sa remplaçante, [M. C.], en lui précisant qu’il aurait accès aux auditions et témoignages de toute personne qui rencontrera “la juriste” (annexe 14) ;
- [Le requérant] aurait, par la voix de son conseil, réitéré cette manœuvre intimidante et perturbatrice du bon déroulement de l’enquête organisée par le Pouvoir organisateur, en envoyant un *mail* au pouvoir organisateur durant la tenue des auditions précisant être informé de la tenue de celles-ci et soutenir que la confidentialité de celles-ci ne serait pas assurée au motif qu’une surveillance de celles-ci serait permise depuis le bureau de la directrice du fondamental (annexe 16) ».

Le second fait susvisé, seul à être critiqué par le requérant dans le cas présent, se fonde sur le courriel que son conseil a adressé à la partie adverse le 19 mars 2024 et dans lequel, pour rappel, ce dernier écrivait entre autres ce qui suit :

« Je tenais par ailleurs à attirer, officiellement, votre attention sur le fait que mon mandant a été informé du fait que des auditions ont actuellement lieu au sein de

l'établissement. Celles-ci se déroulent dans un local qui est directement adjacent à celui de la directrice de la section fondamentale, où une paroi laisse passer les sons et permet une "surveillance" de tiers. Il en résulte que la confidentialité n'est pas de mise et que les membres du personnel qui en sont fort conscients, ne témoignent pas librement ».

L'acte attaqué précise, en outre, à cet égard :

« […]

Qu'il est ainsi surprenant que le conseil [du requérant] soutienne ne pas comprendre la raison pour laquelle un *mail* adressé par ses soins puisse se retrouver au rang de grief et dès lors être reproché à son client ;

Que les correspondances et positions qu'adopte le conseil [du requérant] constituent toutefois la voix [de ce dernier] lui-même, au regard du mandat conféré par ce dernier à son avocat, et que, ce faisant, il n'y a rien de surprenant à ce qu'une correspondance du conseil [du requérant] puisse lui être reprochée et ainsi constituer un grief à son égard ;

Quant au contenu de ce mail, qu'il y a lieu de considérer qu'il y a déjà été répondu par une correspondance du 24 mars 2024 auquel le pouvoir organisateur renvoie ;

Que si ce *mail* se retrouve au rang de griefs, c'est en raison de la circonstance qu'il accréditerait certains faits dénoncés par les membres du personnel, et notamment le fait de contrevenir à l'enquête menée par le pouvoir organisateur ;

Ainsi, et alors que toutes les précautions avaient été prises afin de veiller à la confidentialité des auditions, [le requérant] a informé le pouvoir organisateur, par la voix de son conseil, être au courant de la tenue d'auditions et a soutenu que la confidentialité de celles-ci ne serait pas assurée au motif qu'une surveillance de ces auditions serait possible depuis le bureau de la directrice du fondamental, tentant de ce fait de qualifier d'irrégulières les auditions menées le 19 mars 2024 ;

[…] ».

Il en résulte que si l'auteur de l'acte attaqué a estimé devoir verser au dossier et prendre en compte le courriel du conseil du requérant du 19 mars 2024, c'est au seul motif que cette pièce « accréditerait certains faits dénoncés par les membres du personnel, et notamment le fait de contrevenir à l'enquête menée par le pouvoir organisateur », en ce que le requérant « a informé le pouvoir organisateur, par la voix de son conseil, être au courant de la tenue d'auditions » et « que la confidentialité de celles-ci ne serait pas assurée au motif qu'une surveillance de ces auditions serait possible depuis le bureau de la directrice du fondamental ».

Le second fait litigieux ne peut dès lors se comprendre qu'à l'aune du premier fait, non critiqué, qui fonde le sixième grief et qui se base sur une attestation rédigée par la remplaçante du requérant, M. C., conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire, dans laquelle cette personne indique qu'il l'a contactée par téléphone, lui « a dit de [s]e méfier des personnes qui [lui] sont proches au sein de l'équipe de direction car elles auraient témoigné contre [elle] le 14 février, sans toutefois vouloir les nommer », qu'elle lui a « dit qu'il [lui] faisait "peur" » et a « pris cela pour une

tentative de déstabilisation et de division », le requérant l'informant encore, d'après cette attestation, « qu'il disposera des témoignages et de l'identité des personnes qui rencontreront la juriste », ce qui « [lui] a semblé être une menace ».

En conséquence, indépendamment de l'objectif poursuivi par le conseil du requérant lors de l'envoi de son courriel le 19 mars 2024, la partie adverse a pu y relever, dans les circonstances particulières de l'espèce, les éléments factuels mentionnés, tels que l'information de la tenue des auditions au moment où ce courriel a été envoyé, la possible surveillance depuis le bureau de la directrice de la section fondamentale ou encore la confidentialité potentiellement mise à mal. La partie adverse a ainsi pu y voir la confirmation, ou la « réitération », de « cette manœuvre intimidante et perturbatrice du bon déroulement de l'enquête organisée par le pouvoir organisateur » dans le chef du requérant, non de son conseil, le premier faisant ainsi apparaître, par ces éléments factuels, qu'il était bien en mesure de disposer « des témoignages et de l'identité des personnes qui rencontreront la juriste », comme M. C. l'avait indiqué dans son attestation. Il y a dès lors lieu d'en déduire que ce second fait revêt un caractère confirmatif et surabondant, insusceptible de mener à l'annulation de l'acte attaqué, dès lors que le premier fait invoqué n'a pas été contesté.

Pour le surplus, la circonstance que ce second fait repris à l'appui du sixième grief ne constitue pas, selon le requérant, une faute disciplinaire est impuissante à démontrer l'existence d'une violation des dispositions et principes repris au moyen dans la mesure où, selon l'article 157*bis*, § 1er, de l'arrêté royal du 22 mars 1969, il s'agit uniquement de démontrer que le fait invoqué n'est pas dépourvu de toute crédibilité et est susceptible de porter atteinte au bon fonctionnement de l'enseignement ou du service.

Le moyen unique n'est pas fondé.

V. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 17 juin 2025, par la VIII[e] chambre du Conseil d'État, composée de :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Florence Van Hove	Raphaël Born