CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n^o 264.103 du 9 septembre 2025

A. 245.485/VIII-13.054

En cause : L. **B.**,
ayant élu domicile chez
M^e Aurore DEWULF, avocat,
boulevard de la Sauvenière 68/2
4000 Liège,

contre :

la société anonyme de droit public HR Rail,
ayant élu domicile chez
M^es Chris VAN OLMEN et
Vincent VUYLSTEKE, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 3 août 2025, la partie requérante demande la suspension de l'exécution de « la décision adoptée par la partie adverse le 22 juillet 2025, la mutant par nécessité de service, à dater du 1^er août 2025 vers le siège de travail "I-AM-AR 10 Bruxelles – Brux-Nord" ».

II. Procédure

Par une ordonnance du 5 août 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 5 septembre 2025.

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés dans le respect du calendrier de la procédure.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'articles 17, § 4, alinéa 2, des lois 'sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973'.

Le rapport a été notifié aux parties.

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

Le requérant et M^e^ Aurore Dewulf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur, 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 membre du personnel statutaire des Chemins de fers belges.

Il a été recruté le 20 novembre 2000 en qualité de technicien travaux de voie. Il est mis à la disposition d'Infrabel.

Jusqu'au 31 juillet 2025, il était affecté à la base de maintenance LGV 1 (BM1), dite « base du Coucou », rattachée à la direction I-Opérations – région 11.

2. Le 31 janvier 2025, E.V., la représentante de l'ancien syndicat du requérant demande à N.D., manager région 11, de pouvoir le rencontrer afin de discuter de la diminution de la cote d'appréciation du requérant et de ce que celui-ci ferait l'objet de harcèlement.

3. Le 5 février 2025, N.D. propose plusieurs dates.

4. Le 10 février 2025, E.V. demande le report « à une date ultérieure ».

5. Le 11 février 2025, N.D. propose les 18 ou 20 février suivants.

6. Le 12 février 2025, E.V. marque son accord pour le 20 février.

7. Le 12 février 2025, N.D. répond que cette date ne lui convient plus et repropose le 18 février en distanciel.

8. Le 17 février 2025, E.V. répond privilégier une réunion en présentiel et propose un nouveau report de celle-ci.

9. Le 18 février 2025, N.D. propose le 24 ou le 26 février suivants.

10. Le 19 février 2025, E.V. marque son accord pour le 26 février.

11. Le 21 février 2025, N.D. répond que ce n'est plus possible et propose d'autres dates.

Aucune suite ne semble cependant être réservée à ce dernier courriel.

12. Le 14 mars 2025, E.V. adresse un courriel à G.G., ingénieur en chef et chef de service de la maintenance chez Infrabel, pour lui demander un rendez-vous sur les mêmes sujets, reprochant à N.D. « une absence totale d'initiative de sa part, laissant ces situations sans solution ».

13. Le 8 avril 2025, le conseil du requérant adresse à son tour un courriel à G.G., en lui rappelant la demande susvisée du 14 mars courant.

14. Selon la note d'observations, le 8 mai 2025, une réunion est organisée entre le requérant, son collègue A.P., leur conseil, leur hiérarchie et les présidents de leurs syndicat ou ancien syndicat.

15. Le 19 juin 2025, N.D. adresse une note à N.V., *Chief Talent Officer* - I-HRO, dans laquelle il fait valoir ce qui suit :

« Risques Psychosociaux à la Base de maintenance LGV 1 (BM1).

La base de maintenance LGV 1 (BM1), rattachée à la direction I-Opérations – région 11, fait face depuis plus d'un an à un climat de mal-être croissant. Ce sentiment généralisé parmi le personnel des différentes équipes affecte la cohésion des équipes, la motivation générale et l'état émotionnel des agents. De plus, la sécurité et la qualité du travail sont gravement compromises par la situation.

Afin de répondre à cette situation préoccupante, plusieurs actions ont été initiées :

- En juin 2024, [J. H.], chef de base, a sollicité l'intervention de la cellule *Interpersonal Relations Management* (IRM) d'I-HRO pour initier une médiation entre [C. W.] (sous-chef de secteur technique travaux de voies) et [le requérant] (technicien travaux de voies). Un entretien préliminaire a eu lieu le 1er juillet 2024 en présence des deux parties. Toutefois, la médiation n'a pas pu se poursuivre, [le requérant] ayant partagé le contenu de l'entretien avec des collègues, compromettant ainsi le principe fondamental de confidentialité inhérent à toute médiation.
- Le 19 septembre 2024, l'équipe IRM est intervenue lors de la conférence de sécurité pour sensibiliser les agents aux comportements indésirables. Lors de

cette intervention, l'équipe IRM a également déclaré oralement qu'un changement d'équipe serait nécessaire pour améliorer la situation.

- Face à la persistance des tensions, une nouvelle tentative de médiation a été engagée par la ligne hiérarchique. Une rencontre a été planifiée le 10 avril 2025. Cependant, [le requérant], bien que présent sur site, a quitté les lieux en raison d'un malaise, empêchant ainsi la tenue de la médiation.

La ligne hiérarchique observe également un climat de défiance manifeste de la part de certains agents, notamment [le requérant] et [A. P.], à l'égard de la ligne hiérarchique et de l'encadrement.

Le 20 août 2024, [C.W.] a dû intervenir lors d'une altercation verbale entre deux agents, M. [A.] et [A.P.], au sujet de la gestion du travail. Avant cet incident, [A.P.] avait déjà interpellé [C.W.], exprimant son désaccord sur la durée du travail effectué.

En octobre 2024, une déclaration écrite exprimant son sentiment face aux tensions existantes a été transmise par un agent. En juin 2025, six agents ont transmis des déclarations exprimant un malaise profond affectant leur bien-être psychologique et leur efficacité professionnelle. Ils décrivent une ambiance délétère, pesante et en constante dégradation. Les comportements [du requérant] et [de A. P.] sont particulièrement mis en cause : critiques ouvertes envers la hiérarchie, incitation à ralentir le rythme de travail, remise en question des tâches confiées aux techniciens, et préférence affichée pour des interventions nocturnes lors de rappels.

Le 8 avril 2025, Maître Dewulf, le conseil [du requérant et de A.P.], a adressé un courrier à [G.G.] (Ingénieur en chef - chef de service) concernant le climat qui règne au sein de la base de maintenance LGV 1. Elle invoque qu' "un climat relevant manifestement des risques psychosociaux risque de s'installer - si tel n'est pas déjà le cas - à très brève échéance". En réponse à ce courrier, la ligne hiérarchique a organisé une réunion le 8 mai 2025 avec [le requérant] et [A.P.], accompagnés de leur conseil et du président de leur syndicat. Il ressort de cette réunion que des mesures doivent être envisagées.

Au vu de l'ensemble des démarches entreprises et des témoignages recueillis, la ligne hiérarchique constate l'existence de risques psychosociaux majeurs :

- Rupture de confiance
- Rupture de communication

À ce jour, la ligne hiérarchique, sur base de ses relations et des témoignages de collaborateurs constate que les relations interpersonnelles entre certains collaborateurs et la ligne hiérarchique ont atteint un niveau de conflit tel qu'un parcours de médiation ou de conciliation est devenu inenvisageable à ce stade.

Les actions menées jusqu'à présent par la ligne hiérarchique n'ayant pas permis de résorber ces tensions, la mise en place de mesures complémentaires s'avère indispensable ».

16. Le 24 juin 2025, N.V. adresse une proposition de mutation par nécessité de service au requérant. Cette proposition est motivée comme suit :

« En application des dispositions de l'article 4 du Chapitre V du Statut du Personnel et du point 56 de la partie V du RGPS 535, nous envisageons de proposer à HR Rail votre mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre vers C.B.M. Brussels North (Place Solvay 4, 1030 Schaerbeek) en vue d'exercer la fonction et le grade "technicien travaux de voie" (annexe 1) en date du 01/08/2025.

Cette proposition serait motivée par les éléments suivants :

- La rupture de communication avec votre ligne hiérarchique (plus précisément [C.W.] et [J.H.]) altérant profondément et durablement le climat de travail ainsi que la collaborations avec vos collègues et ce, malgré les efforts entrepris par votre ligne hiérarchique pour rétablir le dialogue.
- Le climat de tension persistant au sein de la base de maintenance LGV 1 constitue un facteur de risque psychosocial important, affectant non seulement le bien-être des agents - y compris le vôtre - mais aussi la vigilance, la cohésion des équipes et, par conséquent, la sécurité des opérations.

Ces éléments se fondent sur la note ci-annexée adressée par [N.D.] à [N.V.] (*Chief HR Officer*), constatant l'existence de risques psychosociaux majeurs, notamment une rupture de confiance et de communication. Cette note précise que "les relations interpersonnelles entre certains collaborateurs et la ligne hiérarchique ont atteint un niveau de conflit tel qu'un parcours de médiation ou de conciliation est devenu inenvisageable à ce stade". La conclusion de ce document est que "la mise en place de mesures complémentaires s'avère indispensable". Ces constats sont également appuyés par le courrier transmis par votre conseil, maitre Dewulf, indiquant qu' "un climat relevant manifestement des risques psychosociaux risque de s'installer - si tel n'est pas déjà le cas - à très brève échéance".

La mesure envisagée consiste en une mutation vers un autre siège de travail, entrainant un changement de votre ligne hiérarchique. Votre nouveau chef immédiat sera [L.C.], dont l'autorité hiérarchique supérieure est [N.D.]. Dès lors, vous ne serez plus en contact avec [C.W.] et [J.H.], actuellement vos N+L et N+2. Cette mesure envisagée engendrerait d'une part, une augmentation de votre temps de trajet d'environ 50 minutes entre votre domicile et votre nouveau lieu de travail (annexe 3), et d'autre part, la perte de primes liées à votre occupation au sein de l'arrondissement Ligne à grande vitesse (évaluée à environ 517,89 € brut par mois). La nouvelle affectation correspond à vos qualifications, et aucun poste similaire, situé plus près de votre domicile, n'a pu vous être attribué par préférence.

Cette mesure vise exclusivement à préserver la sérénité du service. Elle se justifie par l'intérêt général de celui-ci, tout en poursuivant également votre intérêt, en ce sens qu'elle permettra l'exercice de vos compétences dans un environnement de travail plus serein et propice à votre plein épanouissement professionnel.

Pour les raisons décrites ci-dessus, j'envisage de proposer votre mutation par nécessité de service résultant d'une mesure d'ordre.

Je vous confère jusqu'au 09 juillet 2025 prochain pour faire valoir vos remarques par écrit. Vos remarques peuvent être introduites auprès du HR BP de l-O.3 maintenance par *e-mail* et adressées à l'adresse électronique suivante : […] ».

17. Le 26 juin 2025, M.B., président de l'ancien syndicat du requérant, demande une intervention psychosociale formelle à N.D.

18. Dans les jours qui suivent, le requérant change de syndicat.

19. Le 1er juillet 2025, le nouveau syndicat du requérant sollicite un rendez-vous auprès de J.H., supérieur hiérarchique du requérant.

20. Le même jour, ce dernier propose de le contacter par téléphone pour fixer une date à cet effet.

21. Le 2 juillet 2025, N.D. fait suite à la demande de M.B. du 26 juin 2025 et l'invite à contacter le conseiller en prévention d'IDEWE.

22. Le 7 juillet 2025, le requérant transmet ses remarques sur la proposition de mutation par nécessité de service à Infrabel.

23. Le 17 juillet 2025, N.V. adresse une nouvelle proposition de mutation par nécessité de service du requérant à O.D., chef de division adjoint du Service *Desk Career*. Cette proposition est rédigée comme suit :

« Cher Monsieur,

Je vous écris concernant [le requérant], IDF : […].

En application des dispositions de l'article 4 du Chapitre V du Statut du Personnel et du point 56 de la Partie V du RGPS 535, nous proposons qu'une décision de mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre soit prise afin de muter [le requérant] vers C.B.M. Brussels North (Place Solvay, 4, 1030 Schaerbeek) en vue d'exercer la même fonction, soit "Technicien travaux de voie" (annexe 1). Le chef immédiat sera [L.C.] (N+1) et l'autorité immédiatement supérieure à ce dernier est [N.D.] (N+2).

Cette proposition est motivée par les éléments suivants :

- Le 18/06/2025, [N.D.] m'a adressé un courrier (annexe 2) concernant le climat de mal-être croissant à la base de maintenance LGV 1 (BM1), affectant la cohésion, la motivation et le bien-être des agents, et compromettant la sécurité et la qualité du travail. Des témoignages d'agents et de la ligne hiérarchique font état d'un "climat de défiance manifeste de certains agents, notamment [le requérant] et [A. P.], à l'égard de la ligne hiérarchique et de l'encadrement". Il précise que "les relations interpersonnelles entre certains collaborateurs et la ligne hiérarchique ont atteint un niveau de conflit tel qu'un parcours de médiation ou de conciliation est devenu inenvisageable à ce stade". Il ressort de ce courrier que "la ligne hiérarchique constate l'existence de risques psychosociaux majeurs : une rupture de confiance et une rupture de communication" et souligne la nécessité de mettre en place des mesures complémentaires.
- Le 24/06/2025, j'ai adressé un courrier (annexe 3) [au requérant] pour lui faire part de notre proposition de mutation par nécessité de service. Cette proposition était motivée par les éléments suivants :

  "La rupture de communication entre la ligne hiérarchique (plus précisément [C.W.] et [J.H.]) et [le requérant] altérant profondément et durablement le climat de travail ainsi que la collaborations avec les autres agents et ce, malgré les efforts entrepris par la ligne hiérarchique pour rétablir le dialogue.

  Le climat de tension persistant au sein de la base de maintenance LGV 1 constitue un facteur de risques psychosocial important, affectant non seulement le bien-être des agents mais aussi la vigilance, la cohésion des équipes et, par conséquent, la sécurité des opérations."
- Le 07/07/2025, [le requérant] nous a transmis ses remarques écrites concernant la proposition de mutation qui lui a été faite.

[Le requérant] affirme que la réunion de juin 2024 aurait porté atteinte à sa dignité puisqu'il n'avait pas donné son consentement et il estime qu'elle était injustifiée. Le consentement [du requérant] n'était pas nécessaire puisque cette première réunion consistait en une réunion préliminaire afin d'expliquer le processus de la

médiation et de fournir les informations nécessaires afin d'améliorer les problèmes de bien-être. Cette réunion a eu lieu avec des agents de l'équipe *Interpersonal Relations Management* (équipe IRM) et non des psychologues comme l'affirme [le requérant]. En outre, la baisse de son CA, les nombreuses réunions 7/25 avec sa ligne hiérarchique et les remarques faites par [J.H.] concernant son comportement prouvent bien que la médiation avait un but fondé.

[Le requérant] conteste l'existence de la remarque sur le changement d'équipe faite par l'équipe IRM le 19 septembre 2024. Étant donné que cette remarque a été communiquée uniquement à [J. H.], il est normal que [le requérant] n'en ait pas eu connaissance ce jour-là. Suite à cette remarque, [J.H.] a proposé l'intégration [du requérant] dans l'équipe de mesurage à partir du 27 septembre 2024.

[Le requérant] conteste avoir empêché la tenue de la médiation du 10 avril 2025 et affirme qu'il n'était pas consentant. Cependant, son consentement n'était pas nécessaire puisque sa présence était obligatoire pour amorcer le dialogue. Il a envoyé un mail de refus le 7 avril 2025, indiquant qu'il ne voulait pas se retrouver de nouveau devant des psychologues, alors qu'il s'agissait uniquement de l'équipe IRM. En outre, la médiation était bien organisée et [Cl.W.], membre de l'équipe IRM, était présente sur place le 10 avril 2025, mais [le requérant] était déjà parti.

[Le requérant] affirme que notre proposition de mutation se base sur des témoignages non fondés. Cependant, notre proposition repose sur les témoignages écrits de six agents et de la ligne hiérarchique, ainsi que sur de nombreux témoignages oraux d'autres agents adressés au conseiller en prévention et à la ligne hiérarchique.

Contrairement à ce qu'affirme [le requérant], cette proposition de mutation n'est pas une sanction mais une mesure bénéfique tant pour lui que pour le service. Elle permet, en modifiant le siège de travail, de changer de N+1 et N+2 et ainsi d'évoluer dans un environnement de travail potentiellement plus serein, propice à son bien-être et à une meilleure efficacité professionnelle.

Nous sommes conscients que cette mesure aura des impacts, notamment une augmentation du temps de trajet d'environ 50 minutes entre le domicile et le nouveau lieu de travail (annexe 4), ainsi que la perte de primes liées à l'occupation au sein de l'arrondissement Ligne à grande vitesse, évaluée à environ 517,89 € brut par mois. Cependant, cette mesure est nécessaire et proportionnée. La nouvelle affectation correspond aux qualifications [du requérant], et aucun poste similaire, situé plus près de son domicile, n'a pu lui être attribué par préférence.

La mesure envisagée, malgré les objections [du requérant], vise exclusivement à préserver la sérénité du service, et est justifié par l'intérêt général de celui-ci et des personnes en cause. Il est tant dans l'intérêt d'Infrabel que [du requérant] que ce dernier travaille dans les conditions les plus sereines possibles, ce qui permet que ses compétences soient pleinement utilisées. Pour les raisons décrites ci-dessus, je propose donc, au nom d'Infrabel, la mutation par nécessité de service résultant d'une mesure d'ordre à partir du 1er août 2025 [du requérant] de C.B.M. Tracks – siège Le Coucou à C.B.M. Brussels North – siège Schaerbeek, sachant que le grade resterait "Technicien travaux de voie" ».

24. Du 18 juillet au 10 août 2025, le requérant est en congé.

25. Le 22 juillet 2025, la partie adverse notifie sa décision de le muter par nécessité de service à partir du 1er août 2025 à I-AM – AR Bruxelles – Brux-Nord. Cette décision se fonde sur les motifs de la proposition susvisée du 17 juillet 2025.

Il s'agit de l'acte attaqué.

26. Le 11 août 2025, le requérant est mis en arrêt maladie jusqu'au dimanche 7 septembre 2025.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1er, alinéa 3, 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 dont l'examen se prête à un traitement accéléré et qui est susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Exposé de l'urgence

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant fait valoir que, selon la simulation effectuée par la partie adverse et annexée à l'acte attaqué, il travaillait à 18 minutes (11,6 km) de son domicile et qu'en étant à présent muté à Bruxelles, il doit effectuer un trajet de 12 minutes jusqu'à la gare d'Ath, puis un trajet d'approximativement 50 minutes en train entre cette gare et celle de Bruxelles-Nord. Il affirme devoir ajouter à ces temps de parcours à tout le moins 15 minutes supplémentaires pour se garer à Ath et être sur le quai à temps, ce qui représente, selon lui, « 2h30 par jour ».

Il expose avoir deux enfants, âgés de 9 et 12 ans, être séparé de leur mère, les avoir en garde alternée et égalitaire, et que la plus jeune entre en cinquième année primaire à l' « école de Huissignies » tandis que l'ainée entre en première année secondaire « à Ath ». Il souligne que jusqu'à présent, il les déposait toutes les deux à l'école de Huissignies à 7h10, pour se rendre au travail à 7h30 et les reprendre à l'école à 16h20, que l'acte attaqué implique qu'il devra prendre le train à 6h33 à Ath au plus tard et donc déposer ses enfants à l'école à 6h10, ce qui est matériellement impossible, l'école n'étant pas encore ouverte, et qu'il devrait les récupérer bien après l'heure de fin des cours. Il précise ne pas avoir de famille susceptible de l'aider pour conduire ou rechercher ses enfants à l'école. Il conclut n'avoir aucune solution pour ses enfants et être contraint de perdre son emploi puisque celui-ci n'est plus compatible avec sa vie de famille. Il se prévaut d'un arrêt n° 251.043 du 23 juin 2021 qui a admis le recours à la suspension d'extrême urgence dans un cas, selon lui, similaire.

Il précise être en congé jusqu'au 10 août 2025, récupérer ses enfants du 17 au 24 août 2025, veille de la rentrée scolaire, n'avoir pas encore reçu ses horaires et que ses enfants seront chez leur mère durant la première semaine de rentrée scolaire de sorte qu'à partir du 1er septembre, il devra opérer un choix entre l'accompagnement de ses enfants à l'école et son travail.

V.2. Appréciation

L'urgence au sens de l'article 17, § 1er, alinéa 3, 1°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, ne peut résulter de la seule circonstance qu'une décision au fond interviendrait dans un avenir plus ou moins lointain. Elle ne peut être reconnue que si la partie requérante démontre que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une immédiateté et d'une gravité suffisantes pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue d'une procédure en annulation. Conformément à l'article 4, § 1er, alinéa 1er, 5°, de l'arrêté royal du 19 novembre 2024 'déterminant la procédure en référé et modifiant divers arrêtés relatifs à la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', il appartient à la partie requérante d'établir *ab initio* et *in concreto*, dans sa requête, pièces à l'appui le cas échéant, les circonstances qui justifient concrètement l'urgence, le Conseil d'État ne pouvant avoir égard à des éléments produits après le dépôt de la demande de suspension. Cette démonstration de l'urgence ne peut se limiter à un exposé théorique, se cantonner à la seule évocation de précédents ou encore tenir en des considérations générales, mais doit permettre d'apprécier les risques concrets que l'exécution immédiate de la décision attaquée pourrait entraîner pour le requérant. Enfin, la condition de l'urgence est indépendante de l'examen du sérieux des moyens et nécessite la démonstration que les conséquences dommageables d'une illégalité alléguée doivent être suspendues.

En l'espèce, le requérant n'établit d'abord pas que le nouveau trajet rendu nécessaire par l'exécution de l'acte attaqué serait de deux fois 1h15. La partie adverse expose, à cet égard et sans être valablement contredite par ce dernier, que la gare de Ath dispose d'un grand parking gratuit, ce qui évite de longues recherches de stationnement pour sa voiture. Le délai supplémentaire de quinze minutes que le requérant invoque pour le trajet du retour s'avère d'autant moins justifié qu'il doit uniquement récupérer sa voiture et non trouver un tel emplacement.

Celui-ci indique, par ailleurs, que ses enfants ont respectivement 9 et 12 ans et entrent en cinquième année primaire et en première année secondaire. Cette situation diffère substantiellement de l'arrêt n° 251.043 du 23 juin 2021, où les deux enfants avaient respectivement un an et demi et quatre ans et étaient donc nettement plus jeunes.

De plus, si la requête indique l'adresse du domicile du requérant, elle n'identifie pas précisément les écoles de ses enfants et ne permet dès lors que difficilement d'apprécier si des alternatives aux trajets en voiture, en début et fin de journée, demeurent envisageables.

À cet égard, le requérant mentionne uniquement l'« école de Huissignies » à laquelle la plus jeune de ses filles doit se rendre. S'il s'agit bien de l'école communale de cette commune, ce que ce dernier ne contredit pas à l'audience, l'auditeur rapporteur fait apparaître qu'elle se situe un peu plus loin que l'extrémité de la rue où le requérant est domicilié. En outre, il observe, sans davantage d'objection de la part de celui-ci, qu'une distance de 350 mètres sépare cette école de leur habitation. Partant, même pour une enfant qui entre en cinquième année primaire et qui a neuf ans, une telle distance à parcourir à pied demeure raisonnable et ne permet pas d'établir le degré de gravité requis de l'inconvénient allégué.

Quant à l'école secondaire de la fille ainée du requérant, la requête ne précise pas non plus celle dont il s'agit mais mentionne seulement qu'elle se situe « à Ath ». Or l'auditeur rapporteur observe qu'au départ de l'église de Huissignies qui se situe à quinze minutes à pied de la maison du requérant, une ligne de bus dessert le centre de cette commune en moins de vingt minutes, ce que ce dernier ne conteste pas. Un tel trajet à pied, d'une durée même approximative en raison de l'imprécision de la requête, ne représente à nouveau pas de difficulté particulière pour cette jeune fille, au point de justifier l'urgence à statuer en l'espèce.

Enfin, l'argument invoqué à l'audience de l'éventuelle dangerosité de tels trajets ne repose sur aucun élément probant, spécialement lorsqu'il s'agit de parcourir à pied l'une des rues centrales d'une petite localité comme celle de Huissignies. De même, si le requérant relève qu'il doit être sur son lieu de travail à 7h30, il indique aussi le terminer à 16 heures, si bien qu'en prenant son train au plus tard à 16h29 comme il le précise à l'audience, il peut être de retour à son domicile pour 17h30, selon ses dires. Un tel horaire n'est pas inhabituel et le requérant n'établit donc pas qu'il serait incompatible avec ceux applicables dans des établissements scolaires, ainsi qu'avec sa propre vie de famille.

Partant, il n'apparaît pas, et le requérant ne le démontre pas, que l'exécution de l'acte attaqué lui imposerait de démissionner de son emploi pour assumer ses obligations familiales, ni qu'elle susciterait des inconvénients d'une gravité telle que l'urgence de saisir le Conseil d'Etat serait établie.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1er, alinéa 3, 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.

VI. Confidentialité

Les parties requérante et adverse sollicitent chacune, conformément à l'article 87, § 2, alinéa 1er, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la confidentialité de respectivement plusieurs pièces intitulées « témoignages », suivies d'un numéro, et d'une pièce intitulée « confidentiel.1 Témoignages d'autres agents ».

L'une et l'autre partie ne formulant aucune objection à cet égard, il y a lieu de faire droit à leurs demandes.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

La confidentialité des pièces intitulées « témoignage », suivies d'un numéro et reprises à l'inventaire confidentiel de la requête, est maintenue.

La confidentialité de la pièce intitulée « Confidentiel.1 Témoignages d'autres agents » et reprise à l'inventaire confidentiel de la note d'observations, est maintenue.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 9 septembre 2025, par la VIII[e] chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Simon Pochet,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Simon Pochet	Raphaël Born