

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n° 264.174 du 16 septembre 2025

A. 245.141/VIII-13.004

En cause : **G. P.**,
 ayant élu domicile chez
 M^{es} Benoît CAMBIER et Sophie DUMONT, avocats,
 avenue Winston Churchill 253/40
 1180 Bruxelles,

contre :

la commune d'Anderlecht,
représentée par son collègue des bourgmestre et Échevins,
ayant élu domicile chez
M^e Stéphane RIHXON, avocat,
boulevard de Waterloo 868/4
1180 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 24 juin 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du conseil communal de la commune d'Anderlecht du 24 avril 2025 par laquelle il décide, d'une part, de prendre une sanction disciplinaire à [son] égard [...] et, d'autre part, de prononcer la sanction disciplinaire de la démission d'office » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 25 juin 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 12 septembre 2025.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

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

M^{es} Benoît Cambier et Sophie Dumont, avocats, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Sébastien Herman, *loco* M^e Stéphane Rihxon, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Florian Dufour, 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. Au moment de l'adoption de l'acte attaqué, le requérant est nommé à titre définitif en qualité d'ouvrier auxiliaire (niveau E) depuis le 1^{er} janvier 2018 et affecté au département « Cadre de vie – Entretien ».

2. Le 9 novembre 2021, il débute un trajet de réintégration avec Mensura à la suite de problèmes de santé.

3. Le 12 avril 2024, le collège des bourgmestre et échevins de la partie adverse approuve le plan de réintégration du requérant par lequel il est affecté « aux numérotations des corbeilles, matériel, mobiliers urbains, ... en vue de l'établissement d'un cadastre ».

4. Le 16 février 2024, un rapport disciplinaire est établi à son encontre par l'assistant technique et le chef de service du département « Cadre de vie – Entretien », dans lequel il est notamment indiqué ce qui suit :

« LES CONSTATATIONS

Version de [F. D.] Assistant technique :

- Je soussigné [F.D.] Assistant Technique du service Collecte & Encombrant constate que, après plusieurs demandes, nous n'avons reçu aucune fiche de travail de diverses missions accomplies par [le requérant], entre autres le contrôle de corbeilles, l'enlèvement de stickers sur les corbeilles clic et l'enlèvement de corbeilles cassées.
- L'agent se déplace en véhicule toute la journée et ne nous communique rien sur ses déplacements. Que fait-il pendant ses heures et où est-il ?
- Nous constatons également qu'à ce jour [le requérant] bénéficie d'un horaire de 08h00 à 16h00. Pour quelle raison ?
- [Le requérant] a également formulé une demande de congé sans solde pour plusieurs jours au mois de juillet 2023.

Version de [P. G.], Conseiller Adjoint :

- Malade de longue durée dans le service Entretien, nous avons voulu encourager [le requérant] à certaines conditions à son retour de maladie.
- Nous lui avons confié ainsi qu'à [D. V.] la mission de l'enregistrement des corbeilles (étiquetage, géolocalisation, photos) pour mener à bien notre cîte d'encodage PROPANDOL.
- Malheureusement, [D. V.] a pratiquement effectué seul le travail, ce qui a pris évidemment plus de temps. Et cela à cause des nombreuses absences [du requérant] se plaignant régulièrement du froid, de la poussière, ...

Version de [D. V.], D3/ Ouvrier collecte :

- Pour [D. V.], aucun problème majeur n'est survenu lors de leurs missions de travail à effectuer ensemble. Le seul problème est que [le requérant] était souvent absent pour maladie.

Je voudrais également vous signaler les nombreuses absences [du requérant] de janvier 2023 à ce jour le 09 février 2024.

Ci-dessous l'historique des absences du 1^{er} janvier 2023 au 16 février 2024 :

Janvier 2023 : 16/01 sans certificat

Février 2023 : 02/02 sans certificat, 10/02, 13/02, 14/02, 15/02, 16/02, 17/02

Mars 2023 : 15/03 sans certificat, 23/03, 24/03, 27/03, 28/03, 29/03, 30/03, 31/03

Avril 2023 : 03/04, 04/04, 05/04, 06/04, 17/04

Mai 2023 : 15/05, 16/05, 17/05

Août 2023 : 16/08, 17/08, 18/08

Septembre 2023 : 18/09, 19/09, 20/09, 21/09, 22/09, 25/09, 26/09, 27/09, 28/09, 29/09

Octobre 2023 : 23/10, 26/10, 27/10

Décembre 2023 : 20/12, 21/12, 22/12

Janvier 2024 : 15/01, 16/01, 17/01, 18/01, 19/01, 22/01, 23/01, 29/01, 30/01, 31/01

Février 2024 : 01/02, 02/02, 05/02, 06/02, 07/02, 08/02, 09/02, 12/02, 13/02, 14/02, 15/02, 16/02

Version de [W. G.], Chef de service

- En date du 7 Janvier 2022, [le requérant] a été reçu par le Conseiller en Prévention-Médecin du travail, Dr. [C. C.] en vue d'une réintégration ;
- Dr. [C. C.] de Mensura a formulé les recommandations médicales suivantes sur le formulaire d'évaluation de la réintégration : "la personne prénommée est définitivement inapte à reprendre le travail convenu auprès de l'employeur, mais est en état d'effectuer un travail adapté ou différent auprès de l'employeur (le cas échéant, à condition d'adapter le poste de travail). Voir modalités : ne peut plus exercer le travail convenu (convoyeur, balayeur) à possibilité de travail sans efforts physiques intenses de longue durée (un effort physique ponctuel = ok – par exemple : port de charges ponctuel), éviter l'exposition à la poussière et à la saleté de manière importante (ou possibilité de nettoyage léger, exemple : bureau), limiter le travail exposé au froid ou en extérieur de longue durée également" ;
- En date du 28 février 2022. [K. H.], Assistante Sociale, a reçu [le requérant] en entretien afin de faire le point sur son état de santé et sur la situation en vue d'élaborer un plan de réintégration ;
- En date du 15 mars 2022, le service Entretien a confirmé qu'il était en mesure de respecter les recommandations médicales et de proposer une fonction adaptée [au requérant] ;
- En date du 30 mars, [P. G.], son n+1, a proposé de l'affecter aux numérotations des corbeilles, matériel, mobiliers urbains, ... en vue de l'établissement d'un cadastre ;

- En date du 12 avril 2022, le Collège des Bourgmestre et Échevins a approuvé le plan de réintégration pour [le requérant].

Je constate un grand dysfonctionnement quant à son travail :

- les tâches, qui lui sont confiées, ne sont pas réalisées ;
- aucun feedback envers son n+1, [P. G.] ;
- un total de 67 jours de maladie depuis le mois de janvier 2023.

LES DECISIONS ET LES OBJECTIFS formulés par [W. G.], Chef de service Entretien

- Un entretien est prévu le lundi 19 février 2024 à 8h00 en présence de [F.V.], Assistant Technique, pour l'entendre sur les faits ;
- Une consultation spontanée avec le Médecin du travail de Mensura est prévue le mardi 20 février 2024 à 14h00 afin d'évaluer les recommandations médicales (voir annexe) ;
- À partir du mardi 20 février 2024, [le requérant] devrait prestre l'horaire 7h30-12h00 – 12h30-15h30 et plus 8h00-16h00
- Conclusion : Je conseille d'envoyer le rapport à [N. C.], Secrétaire communale ff., en vue d'une procédure disciplinaire : NON, mais il s'agit du dernier avertissement et j'attends les nouvelles recommandations médicales de Mensura avant de prendre une décision ».

5. Le 6 septembre 2024 à 14h18, le requérant commet un excès de vitesse au niveau de la Rollestraat, 76 à 1701 Dilbeek, au volant d'un véhicule de service de la commune.

6. Le 9 septembre 2024 à 13h06, il commet un nouvel excès de vitesse, au même endroit, au volant d'un véhicule de service de la commune.

7. Le 7 octobre 2024, un rapport disciplinaire est rédigé par le chef du service « Entretien » au terme duquel celui-ci conseille d'envoyer le rapport à la secrétaire communale f.f. en vue d'entamer une procédure disciplinaire :

« LES CONSTATATIONS

Version de [E. S.], Chef d'équipe "Collecte & Encombrants" :

- Description des faits :
[Le requérant] a reçu deux amendes de la police de Dilbeek pour excès de vitesse sur l'adresse suivante : "Rollestraat 76 à Dilbeek".
Or, il n'a pas l'autorisation de se rendre dans cette zone avec un véhicule appartenant à la Commune d'Anderlecht :
- Véhicule : Opel Vivaro [...]
- Véhicule pris sur le nom de [D. V.].
De plus, aucune demande ne lui avait été faite pour effectuer un déplacement dans cette zone.

- Date(s) heure(s) :
1^{ère} amende : le vendredi 6 septembre 2024 à 14h 18
2^{ème} amende : le lundi 9 septembre 2024 à 13h06

- Témoins(s):
[D. V.], D3/ Ouvrier collecte

Version de M. [W. G.], Chef de service

- Il s'agit du 2^{ième} rapport disciplinaire pour cette année 2024

1^{er} rapport disciplinaire du 16 février 2024 :

Un grand dysfonctionnement quant à son travail :

- les tâches, qui lui sont confiées, ne sont pas réalisées ;
- aucun feedback envers son n+ 1, [P. G.] ;
- un total de 67 jours de maladie depuis le mois de janvier 2023.

Conclusion :

- Un entretien [...] a eu lieu le lundi 19 février 2024 à 8h00 en présence de [F. D.], Assistant Technique, pour l'entendre sur les faits ;
- Une consultation spontanée avec le Médecin du travail de "Mensura" a été prévue le mardi 20 février 2024 à 14h00 afin d'évaluer les recommandations médicales ;
- À partir du mardi 20 février 2024, [le requérant] devrait prestre l'horaire 7h30-12h00 – 12h30-15h30 et n'aurait plus l'horaire de 8h00-16h00.

Décision :

- Je conseille d'envoyer le rapport à [N. C.], Secrétaire communale ff., en vue d'une procédure disciplinaire : NON, mais il s'agit du dernier avertissement et j'attends les nouvelles recommandations médicales de "Mensura" avant de prendre une décision.

Ci-dessous l'historique des absences du 1^{er} janvier 2023 au 16 février 2024 :

Janvier 2023 : 16/01 sans certificat

Février 2023 : 02/02 sans certificat, 10/02, 13/02, 14/02, 15/02, 16/02, 17/02

Mars 2023 : 15/03 sans certificat, 23/03, 24/03, 27/03, 28/03, 29/03, 30/03, 31/03

Avril 2023 : 03/04, 04/04, 05/04, 06/04, 07/04

Mai 2023 : 15/05, 16/05, 17/05

Août 2023 : 16/08, 17/08, 18/08

Septembre 2023 : 18/09, 19/09, 20/09, 21/09, 22/09, 25/09, 26/09, 27/09, 28/09, 29/09

Octobre 2023 : 23/10, 26/10, 27/10

Décembre 2023 : 20/12, 21/12, 22/12

Janvier 2024 : 15/01, 16/01, 17/01, 18/01, 19/01, 22/01, 23/01, 29/01, 30/01, 31/01

Février 2024 : 01/02, 02/02, 05/02, 06/02, 07/02, 08/02, 09/02, 12/02, 13/02, 14/02, 15/02, 16/02

LES DÉCISIONS ET LES OBJECTIFS formulés par [W. G.], Chef de service
Entretien

- Un entretien est prévu ce lundi 7 octobre 2024 à 11h00 en présence de :
 - o [E. S.], Chef d'équipe "Collecte et Encombrants" ;
 - o [D. D.], Assistant Technique Chef ;
 - o [P. G.], Manager Projets R&D – Numérisation ;
 - o [W. G.], Chef de service Entretienpour l'entendre sur les faits.

- Je constate depuis le 16 février 2024 jusqu'à aujourd'hui 22 jours de maladie (+ les 67 jours de maladie depuis le mois de janvier 2023) = un total de 89 jours de maladie.

[...]

- [Le requérant], habite à 1703 Schepdaal – Lostraat 91. Les deux amendes de la police de Dilbeek pour excès de vitesse ont été commise à l'adresse suivante : "Rollestraat 76 à Dilbeek". Tenu compte de la version de [E. S.], ci-dessus, je

crains fort que [le requérant], est rentré à son domicile pendant les heures de travail avec un véhicule communal.

Il s'agit donc de deux fautes graves :

1. abandon de son poste de travail ;
2. utilisation d'un véhicule de service à des fins privés

• Conclusion : Je conseille d'envoyer le rapport à [N. C.], Secrétaire communale ff., en vue d'une procédure disciplinaire : OUI ».

8. Par un courrier du 22 octobre 2024, le requérant est convoqué pour être entendu par le collège des bourgmestre et échevins, le 12 novembre suivant, au sujet des deux manquements mentionnés dans le rapport disciplinaire du 7 octobre 2024, « et non pour les absences justifiées par des certificats médicaux ».

9. Le 12 novembre 2024, après avoir entendu le requérant, le collège des bourgmestre et échevins décide « de charger le Secrétaire communal d'établir un rapport disciplinaire conformément à la Nouvelle Loi communale et renvoyer le dossier disciplinaire au Conseil communal, tenant compte de la gravité des faits ».

10. Le requérant est informé de cette décision le 26 novembre 2024.

11. Par un courrier du 23 janvier 2025, le requérant est convoqué pour être entendu par le conseil communal, le 19 février suivant à 19h00, au sujet des trois manquements suivants :

« 1) utilisation les 6 et 9 septembre 2024 du véhicule communal à des fins privées : Description des faits :

[Le requérant] a reçu deux amendes de la police de Dilbeek pour excès de vitesse sur l'adresse suivante : 'Rollestraat 76 à Dilbeek'.

Or, il n'a pas l'autorisation de se rendre dans cette zone avec un véhicule appartenant à la commune d'Anderlecht :

- Véhicule : Opel Vibaro [...]
- Véhicule pris sur le nom de [D. V.].

De plus, aucune demande ne lui avait été faite pour effectuer un déplacement dans cette zone.

• Date(s), heure(s) :

1^{ère} amende : le vendredi 6 septembre 2024 à 14h18

2^{ième} amende : le lundi 9 septembre 2024 à 13h06

• Témoin(s) :

«[D. V.], D3/ Ouvrier collecte».

• Il s'agit du 2^{ième} rapport disciplinaire pour cette année 2024

2) retard ou tâches non effectuées : Les faits sont antérieurs au 16 février 2024 : Le rapport énonce à ce sujet :

Un grand dysfonctionnement quant à son travail :

«• les tâches, qui lui sont confiées, ne sont pas réalisées ;

- aucun feedback envers son n+1, [P. G.] ;
- un total de 67 jours de maladie depuis le mois de janvier 2023 (...)

Conclusion :

• Un entretien a eu lieu le lundi 19 février 2024 à 8h00 en présence de M. [F. D.], Assistant Technique, pour l'entretien sur les faits” ;

3) abandon de poste “ [le requérant] habite à 1703 Schepdaal – Lostraat 91. Les deux amendes de la police de Dilbeek pour excès de vitesse ont été commises à l’adresse suivante : ‘Rollestraat 76 à Dilbeek’ ”.

Tenu compte de la version de M. [E. S], ci-dessus, je crains fort que [le requérant] est rentré à son domicile pendant les heures de travail avec un véhicule communal. Il s’agit donc de deux fautes graves :

3) abandon de son poste de travail” en ce que l’agent a quitté son poste de travail sans en avertir sa hiérarchie ».

12. L’audition du requérant est reportée à la demande de son conseil pour le motif qu’elle se tient à une heure trop tardive. Le requérant indique qu’elle devait avoir lieu à 22h00. La partie adverse précise que l’audition était programmée à 20h30.

Le requérant indique dans sa requête que ce report de l’audition fait suite à un premier report justifié par l’absence d’envoi, par la partie adverse, d’une convocation formelle.

13. Le 27 mars 2025, le requérant est entendu par le conseil communal.

14. Le 24 avril 2025, le conseil communal décide « de prononcer à l’égard [du requérant] la sanction de démission d’office à la date du 24 avril 2025 au soir pour le motif suivant : abandon de poste et utilisation du matériel communal à des fins privées ».

Il s’agit de l’acte attaqué.

15. Par un courrier du 25 avril 2025, reçu le 29 avril suivant, le requérant est informé de la décision prise à son encontre par le conseil communal.

16. Il indique dans sa requête avoir reçu, le 30 avril 2025, un courrier comprenant en annexe trois copies du procès-verbal de son audition du 27 mars 2025.

17. Le 6 mai 2025, il reçoit un courrier de la partie adverse reprenant en annexe les extraits de la délibération du conseil communal du 24 avril 2025.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l’article 17, § 1^{er}, 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. Urgence

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête

Le requérant invoque tout d'abord un préjudice moral. Il indique à ce sujet que son exclusion soudaine porte atteinte à sa réputation, altère la perception de ses compétences professionnelles par ses collègues et nuit durablement à l'image qu'auront de lui de futurs employeurs. Il précise encore qu'il s'agit d'un dommage important tant sur le plan personnel que professionnel.

Il estime ensuite que l'acte attaqué lui cause un préjudice matériel dès lors qu'il se retrouve soudainement sans revenus et qu'il lui sera très difficile de retrouver un emploi que ce soit dans le secteur privé ou public, et ce de manière encore plus particulière au vu de ses problèmes de santé. Il indique qu'au vu des nombreuses charges et dettes de son ménage, qui se compose également de sa compagne et de leurs deux filles, les revenus restants ne leur permettent pas d'attendre le déroulement de la procédure en annulation et nécessitent la suspension des effets de la décision attaquée. Il précise à ce sujet qu'à la suite de sa démission d'office, son ménage bénéficie de revenus à hauteur de 2728,81 euros par mois composés, d'une part, du salaire que perçoit sa compagne dans le cadre d'un contrat à durée déterminée courant jusqu'au 18 août 2025 (2358,39 euros) et, d'autre part, des allocations familiales (370,42 euros).

Il ajoute que leurs comptes d'épargne sont vides et qu'ils font face à des charges et frais fixes mensuels, qu'il détaille, et qui atteignent un montant total de 3073,63 euros, soit plus que les revenus du ménage, cela sans compter les dépenses courantes indispensables telles que l'alimentation, les pleins d'essence, l'habillement et les frais scolaires.

V.1.2. La note d'observations

La partie adverse estime que le requérant ne tient pas compte des revenus de remplacement qui lui seraient octroyés en cas de perte d'emploi et elle évalue l'allocation de chômage à laquelle il pourrait prétendre à 1623 euros. Elle considère qu'il faut en tenir compte dans les revenus du ménage qui, avec la somme de 2728,81 euros, dépassent les 4000 euros.

Au sujet du salaire de la compagne du requérant, elle précise que la non-reconduction de son contrat de travail n'est pas encore certaine à ce stade de sorte que

le préjudice ne peut être considéré comme imminent. Elle ajoute que quand bien même le contrat ne serait pas renouvelé, sa compagne bénéficierait également d'allocations de chômage qui constitueraient aussi une source de revenus.

Elle estime donc que le montant total des revenus, comprenant les allocations de chômage octroyées au requérant, les allocations familiales ainsi que le salaire de sa compagne (ou ses éventuelles allocations de chômage), est supérieur aux charges et frais exposés, de sorte que le requérant pourra subvenir aux besoins de son ménage durant la procédure en annulation et que le préjudice encouru n'est qu'hypothétique et l'urgence non démontrée.

Elle ajoute que ceci est d'autant plus vrai que dans la nouvelle procédure d'annulation, les arrêts doivent être prononcés dans les 18 mois de la requête, de sorte que le requérant ne démontre pas l'urgence justifiant de recourir au référé administratif qui limite inutilement les droits de la défense et accélère la procédure ordinaire.

Enfin, elle est d'avis que le préjudice lié aux conséquences sur la réputation du requérant ne peut justifier l'urgence puisqu'un arrêt d'annulation réparerait intégralement ce préjudice.

V.2. *Appréciation*

L'urgence au sens de l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, 1^o, 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, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5^o, de l'arrêté royal du 19 novembre 2024 'déterminant la procédure en référé et modifiant divers arrêts 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 la partie requérante.

En principe, et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de rémunération d'un agent en raison de la démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile, situation qui permet de justifier l'urgence requise pour pouvoir demander, en référé ordinaire, la suspension de cette mesure de démission d'office. Il n'est pas requis de la partie requérante qu'elle fasse la démonstration que cette mesure la met dans une situation d'indigence, ni même qu'elle ne bénéficie pas d'allocations de chômage, pour justifier de l'urgence à agir dans le cadre du recours en référé ordinaire. Ce n'est que dans l'hypothèse où il est démontré que le ménage de l'agent démissionné d'office bénéficie par ailleurs de ressources qui lui permettent de faire face aux dépenses ordinaires de son standard de vie que la condition de l'urgence peut être considérée comme n'étant pas satisfaite pour ce motif.

Il n'appartient donc pas à la partie requérante, en suspension ordinaire, de démontrer que les dépenses normales de son standard de vie ne pourraient pas être rencontrées compte tenu des revenus financiers du ménage mais il revient, le cas échéant, à la partie adverse d'apporter des éléments tendant à établir que la perte totale de la rémunération de la partie requérante ne porte pas atteinte à son standard de vie et n'est pas de nature à la placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile. La seule perception d'allocations de chômage ne constitue pas un tel élément lorsque la rémunération perdue est substantiellement plus élevée que le montant de ces allocations.

En l'espèce, le requérant a perdu, du fait de la sanction attaquée, la totalité de sa rémunération et il n'apparaît pas qu'il bénéficiait d'autres revenus au moment de l'introduction de sa requête, ce qui justifie, conformément aux principes qui précèdent, l'urgence à statuer en référé ordinaire.

Cette urgence est, en outre, attestée par les charges fixes mensuelles du ménage qui sont étayées à hauteur d'environ 3.000 euros, sans comprendre des dépenses de la vie courante que sont l'alimentation, les déplacements, l'habillement et les frais scolaires des deux filles. La partie adverse ne dépose aucune pièce tendant à établir qu'outre la rémunération perçue par la compagne du requérant, au demeurant liée à un contrat à durée déterminée, le ménage bénéficierait d'autres sources de revenus qui lui permettraient d'encore faire face aux dépenses ordinaires de son standard de vie à la suite de la perte de revenus du requérant consécutive à l'acte attaqué.

Sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur le préjudice moral également invoqué par le requérant, les considérations qui précèdent suffisent à établir

l'urgence à statuer.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèses des parties

VI.1.1. La requête

Le requérant prend un premier moyen de « la violation de : - La Constitution, notamment de son article 33 ; - La Nouvelle Loi Communale, notamment son article 303 ; - Les droits de la défense et le principe général d'audition ; - Les principes généraux de droit et de bonne administration, dont les principes d'impartialité, du contradictoire et du délai raisonnable. De l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs ».

Il résume le moyen dans les termes suivants :

« La première branche du moyen porte sur la violation du principe général du délai raisonnable. En l'espèce, la procédure disciplinaire engagée contre [le requérant] a duré plus de sept mois pour des faits datés de septembre 2024, comprenant des périodes d'inactivité imputables à l'administration. Or, conformément à la jurisprudence constante, au plus la sanction envisagée est grave — en l'espèce une démission d'office — au plus l'exigence de diligence s'impose à l'autorité. La violation de ce principe général de délai raisonnable entraîne l'incompétence *ratione temporis* du Conseil communal pour adopter une telle décision (violation de l'article 33 de la Constitution).

La seconde branche concerne la violation des droits de la défense et du principe général d'audition, du principe du contradictoire et d'impartialité. Le procès-verbal de l'audition du 27 mars 2025 n'a été notifié [au requérant] que le 30 avril 2025, soit une semaine après l'adoption de la sanction. Ce non-respect manifeste de l'article 303, alinéa 3, de la Nouvelle Loi Communale a privé l'intéressé de toute possibilité d'exercer utilement ses droits. Par ailleurs, aucune instruction à décharge n'a été menée, en violation des principes généraux de droit de la défense et du devoir d'impartialité ».

VI.1.2. La note d'observations

Au sujet de la première branche du moyen, la partie adverse estime qu'une procédure de sept mois n'est en aucun cas déraisonnable. Elle précise à cet égard que la procédure devait durer six mois mais que le requérant a refusé de se faire auditionner le 19 février 2025 si bien que l'audition a dû être reportée d'un mois et que la procédure a été allongée en conséquence. Elle considère également qu'elle a fait preuve de diligence à chaque étape de la procédure.

S'agissant de la deuxième branche du moyen, elle estime que le délai de huit jours mentionné à l'article 303, § 3, de la Nouvelle Loi Communale est un délai

d'ordre et que même si le procès-verbal a été communiqué au requérant après l'adoption de l'acte attaqué, le requérant n'avance aucun grief concret relatif à ce retard. Elle précise que le requérant a pu se défendre lors de son audition, qu'il était accompagné d'un avocat, que le procès-verbal retranscrit pleinement ses dires et qu'il n'a formulé aucune remarque ni aucun reproche à ce sujet dans la requête.

Elle considère également que le requérant se méprend lorsqu'il indique que le dossier n'a été instruit qu'à charge et précise à cet égard que figure, dans l'acte attaqué, les précisions selon lesquelles, d'une part, « le rapport de Monsieur le secrétaire communal souligne à décharge la date d'entrée en fonction et donc son ancienneté de l'agent [*sic*] au sein de la commune d'Anderlecht » et, d'autre part, « [qu'il] n'a pas d'antécédents disciplinaires officiellement constatés par l'autorité disciplinaire ».

Elle ajoute qu'il a été invité, dans sa convocation disciplinaire, à solliciter l'audition d'un ou plusieurs témoins et estime que la critique du requérant ne porte pas sur l'absence d'instruction à décharge mais plutôt sur le pouvoir d'appréciation de l'autorité quant à la situation.

VI.2. Appréciation

VI.2.1. Première branche

En matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l'autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité. Ce principe implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

En l'espèce, un délai de 8 et 7 mois s'est écoulé respectivement entre les faits et le moment où le secrétaire communal a été informé de ceux-ci, d'une part, et l'adoption de l'acte attaqué, d'autre part, ce qui ne paraît pas déraisonnable. Une partie du temps écoulé est imputable au requérant lui-même qui a suscité un report de son audition devant le conseil communal (voir le point 12 de l'exposé des faits). Dans ces conditions, la critique du requérant quant au respect du principe du délai raisonnable n'est pas sérieuse.

VI.2.2. Deuxième branche

L'article 303 de la Nouvelle Loi Communale dispose :

« Il est dressé procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue.

Si le procès-verbal est dressé à l'issue de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et l'intéressé est invité à le signer.

Si le procès-verbal est dressé après l'audition, il est communiqué à l'intéressé dans les huit jours de l'audition avec invitation à la signer.

En tout cas, au moment de la signature, l'intéressé peut formuler des réserves ; s'il refuse de signer, il en est fait mention.

Si l'intéressé a renoncé par écrit à être entendu ou ne s'est pas présenté à l'audition, l'autorité disciplinaire établit, selon le cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.

Le procès-verbal de l'audition, de renonciation ou de non-comparution comprend l'énumération de tous les actes de procédure requis par la loi et mentionne si chacun d'eux a été accompli ».

L'article 305, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi prévoit que l'autorité disciplinaire se prononce sur la sanction dans les trois mois de la clôture du procès-verbal.

Le délai de 8 jours, fixé à l'article 303, alinéa 3, est un délai d'ordre. Il est toutefois requis par cette disposition que si le procès-verbal n'est pas dressé immédiatement à l'issue de l'audition, il doit lui être communiqué afin qu'il puisse formuler des réserves. L'établissement de ce procès-verbal, qui doit comprendre, outre la reproduction fidèle des déclarations de l'intéressé, l'énumération de tous les actes de procédure requis par la loi et mentionner si chacun d'eux a été accompli, ainsi que la possibilité qui doit être offerte à l'agent de formuler des réserves constituent des formalités qui participent aux droits de la défense de cet agent et qui doivent, pour ce motif, être accomplies avant l'adoption de la sanction disciplinaire. Elles permettent en effet à l'agent de s'assurer que l'autorité prend sa décision en connaissance de cause, après avoir correctement pris note de son point de vue.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le procès-verbal de l'audition du 27 mars 2025 a été transmis au requérant après l'adoption de l'acte attaqué. Il n'a donc pas été mis en mesure de faire valoir ses observations en temps utile sur ce document, lequel constitue un fondement de l'appréciation des conseillers communaux lors de l'adoption de l'acte attaqué. Celui-ci y fait d'ailleurs expressément référence.

Contrairement à ce qu'affirme la partie adverse, la critique du requérant ne paraît pas purement abstraite, celui-ci invoquant la privation d'une garantie qui a lésé ses droits de la défense tels que consacrés par la loi, et qui est donc, en principe, susceptible de justifier l'annulation de l'acte attaqué. La circonstance qu'il a pu se défendre lors de son audition, accompagné d'un avocat, et qu'il ne formule pas dans sa requête des réserves quant au contenu de ce procès-verbal, ne paraît pas, *prima facie*, devoir modifier ce constat.

S'agissant de la violation du principe d'impartialité et des droits de la défense qui résulterait de ce que l'instruction n'aurait pas été menée à décharge, la critique n'est pas sérieuse, dès lors que, comme le fait valoir la partie adverse, le rapport du secrétaire communal comprend des éléments à décharge et le requérant n'a pas sollicité d'auditions de témoins, alors que la convocation à l'audition lui a rappelé qu'il en avait le droit, conformément à l'article 301, alinéa 2, 7°, de la même loi.

La deuxième branche du premier moyen est donc sérieuse en ce qu'elle dénonce une violation de l'article 303 de la Nouvelle Loi Communale, des droits de la défense et du principe du contradictoire, résultant de l'absence de communication du procès-verbal de l'audition préalablement à l'adoption de l'acte attaqué.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèses des parties

VII.1.1. La requête en annulation

Le requérant prend un deuxième moyen de « la violation de : - La Constitution, notamment ses articles 10, 11 et 33, la loi du 29 juillet 1991 'sur la motivation formelle des actes administratifs', notamment de ses articles 2 et 3 ; - Le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, notamment ses articles 8 et 10 ; - La loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination', notamment son article 7 ; - [La] Nouvelle Loi Communale, notamment de ses articles 282, 283, 299 et 305 § 3 ; - [Du] principe de motivation formelle et au fond des actes administratifs ; - [Des] droits de la défense

et de l'audition ; - [Des] principes généraux de droit et de bonne administration, dont les principes du contradictoire, d'égalité, de non-discrimination et de proportionnalité. De l'erreur manifeste d'appréciation ; De l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs ».

Il résume le moyen dans les termes suivants :

- « En matière disciplinaire, il revient à votre Conseil de vérifier si les faits incriminés pouvaient être tenus pour établis, si la faute a été correctement qualifiée (première branche) et si la sanction prononcée n'est pas hors de proportion avec cette faute (deuxième branche).

En l'espèce, la première branche dénonce une motivation irrégulière et insuffisante, les faits reprochés à Monsieur Peeters n'étant pas suffisamment établis par une décision motivée conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 et à l'article 305 § 3 de la Nouvelle Loi Communale. De plus, la qualification de faute grave repose sur un prétendu contexte général comprenant des éléments insuffisants et non démontrés, ce qui porte atteinte au principe du contradictoire ainsi qu'au droit à la défense et à l'audition et viole l'article 299 de la Nouvelle Loi Communale. Cela constitue également une erreur, une absence ou une insuffisance dans les causes et motifs de l'acte attaqué et viole donc l'article 33 de la Constitution.

Par ailleurs, l'instruction du dossier et la décision incorporent des appréciations fondées sur l'état de santé de Monsieur Peeters, ce qui constitue une discrimination prohibée par le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi que les principes d'égalité et de non-discrimination repris dans les articles 10 et 11 de la Constitution.

La deuxième branche critique la sanction de démission d'office infligée à Monsieur Peeters qui est manifestement disproportionnée, violant ainsi le principe général de droit de proportionnalité. Cette sanction lourde est excessive au regard des faits reprochés et du parcours sans faute de Monsieur Peeters au sein de l'administration communale. De plus, l'abandon de poste invoqué est infondé et ne respecte pas le cadre réglementaire communal. L'autorité a aussi écarté arbitrairement des sanctions moins sévères, fondée sur une rupture du lien de confiance non prouvée, tandis que la procédure de vote traduit une décision précipitée et un consensus insuffisant. Cette décision constitue une erreur manifeste d'appréciation dans le chef du Conseil Communal ».

VII.1.2. La note d'observations

Au sujet de la première branche du moyen, la partie adverse estime que l'acte attaqué est motivé en la forme et que le requérant entend substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité, ce qui n'est pas admissible.

Elle considère que les faits sont établis, que le requérant a reconnu, notamment lors de ses auditions des 12 novembre 2024 et 27 mars 2025, avoir fait un détour le 6 septembre 2024 en raison de travaux et être passé chez lui le 9 septembre 2024. Elle ajoute que les justifications avancées par le requérant n'énervent pas les constatations qu'elle met en avant, qu'il se trouvait bien en dehors du territoire

communal avec un véhicule communal, alors qu'il n'en avait pas l'autorisation et ce, durant une période où il était en service et supposément en train de travailler. Elle estime donc que les déplacements ne rentraient plus dans ses missions et que la qualification d'abandon de poste a pu raisonnablement être retenue.

Se fondant sur l'article 18 du règlement de travail, elle indique que le requérant n'avait même pas reçu une autorisation préalable de son responsable pour utiliser le véhicule à des fins privées.

Pour le surplus, elle estime qu'à s'en tenir à l'itinéraire décrit par le requérant dans sa requête, « le détour présenté est surprenant et même considérable ». Elle indique à ce sujet que le requérant aurait très bien pu éviter le rond-point à hauteur d'Erasme en restant sur le territoire communal et estime qu'elle a pu valablement considérer que le requérant est retourné chez lui durant ces deux déplacements en méconnaissant gravement ses obligations professionnelles et en commettant des infractions routières durant cette période.

Elle est également d'avis que la motivation de l'acte attaqué fait comprendre au requérant qu'elle a eu égard à ses justifications mais qu'elle les a considérées comme insuffisantes.

Elle considère ensuite que les faits commis sont graves et qu'en commettant deux excès de vitesse à des dates rapprochées, avec un véhicule communal, le requérant a failli à ses devoirs.

Elle est par ailleurs d'avis que le fait que l'article 16 du règlement de travail prévoit comme seule sanction à une infraction du Code de la route le paiement de l'amende ne fait pas obstacle à une sanction disciplinaire, même plus grave. Elle indique à cet égard que les procédures diffèrent dans leur nature, la première, de nature administrative, engage la responsabilité du citoyen envers l'État tandis que la seconde, de nature disciplinaire, concerne l'agent, qui doit en répondre devant son employeur.

Elle estime qu'en utilisant un véhicule communal à des fins privées et en commettant des excès de vitesse, le requérant a violé le règlement de travail, spécialement ses articles 35 et 36, et qu'il a également commis une infraction disciplinaire en ne travaillant pas durant ses heures de services et en effectuant à la place des déplacements privés.

Enfin, au sujet de la prise en compte du contexte général, elle précise qu'elle a tenté de recadrer le requérant à plusieurs reprises, que le rapport disciplinaire du 16 février 2024 était un dernier avertissement et que contrairement à ce qu'il

soutient, il s'agit bien d'une réitération, des faits semblables ayant déjà été reprochés en février 2024.

Elle estime que la rupture de confiance est donc bien établie et que le fait que le requérant a continué à travailler durant la procédure disciplinaire n'énerve pas ce constat.

Elle considère qu'il est erroné de considérer l'absentéisme important du requérant comme une discrimination sur base de son état de santé, certains jours d'absence n'étant pas couverts médicalement (16 janvier 2023, 2 février 2023 et 15 mars 2023), et que ce motif est de toute façon superfétatoire par rapport aux autres faits.

VII.2. Appréciation quant à la première branche

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose 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. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées.

En outre, il est de jurisprudence constante qu'en matière disciplinaire, l'autorité ne peut fonder sa décision que sur des faits avérés et certains, de sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance leur matérialité et leur imputabilité à l'agent poursuivi, ce qui suppose qu'elle ne peut se contenter de s'appuyer sur de simples

supputations et qu'elle doit démontrer concrètement que les faits reprochés ont bien été accomplis par celui-ci. Il revient en conséquence au Conseil d'État d'examiner s'ils sont exacts, pertinents et légalement admissibles. Il ne lui incombe cependant pas de reprendre l'instruction du dossier disciplinaire dès l'origine et de statuer au fond, mais uniquement de vérifier la légalité de la décision au regard du dossier qui lui est soumis et des arguments développés par la défense.

En l'espèce, l'acte attaqué est motivé quant aux faits comme suit :

« Vu le rapport du 3 octobre 2024 faisant état des manquements professionnels dans le chef de l'agent précité : utilisation répétitive du véhicule communal [à] des fins privées et abandon de poste ;

[...]

Considérant que ces faits constituent un manquement professionnel dans le chef de l'agent et portent atteinte à la dignité de la fonction (commission d'une infraction avec le véhicule communal) au sens des articles 282 et suivants de la Nouvelle Loi communale ;

[...]

Considérant que l'agent a été à deux reprises contrôlé en excès de vitesse par la police de Dilbeek, alors qu'il circulait hors du territoire communal, sans autorisation préalable, avec un véhicule de service ;

Considérant que les motifs invoqués par l'agent pour justifier ces sorties sont insuffisants pour expliquer des déplacements non autorisés hors zone de travail, dans un contexte professionnel où les consignes de périmètre d'intervention sont connues et réitérées ;

Considérant que le comportement de l'agent démontre un mépris manifeste des règles de fonctionnement de l'administration communale, notamment : • le non-respect des instructions hiérarchiques, • l'absence de demande d'autorisation préalable, • l'utilisation d'un véhicule de service à des fins personnelles ou non justifiées dans le cadre strict des missions assignées, • et ce, en pleine période de service ;

Considérant que ces manquements s'inscrivent dans un contexte bien plus large, marqué par :

- un absentéisme important (67 jours sur les 12 derniers mois), certes couvert médicalement mais affectant lourdement la continuité du service,
- des tensions récurrentes avec l'encadrement et les collègues,
- un refus ou une incapacité de respecter les règles élémentaires de discipline et de communication avec la hiérarchie ;

Considérant que l'administration a, à plusieurs reprises, tenté de recadrer l'agent sans que ces démarches n'aient produit d'effet durable ou tangible ;

Considérant que la réitération des manquements, leur nature (utilisation irrégulière d'un bien public, mise en danger potentielle en zone résidentielle, non-respect des ordres et du cadre géographique de travail) et le défaut de remise en question dans le chef de l'agent, démontrent une rupture de confiance irréversible ;

Considérant que les éléments pris dans leur globalité, constituent une faute grave rendant impossible le maintien de l'agent dans les liens de l'administration ;

[...]

Considérant que le dossier administratif démontre à suffisance que les faits sont imputables à l'agent et que celui-ci ne les conteste pas ”.

Il découle de ce qui précède que l'auteur de l'acte attaqué a sanctionné disciplinairement le requérant pour avoir, à deux reprises, utilisé un véhicule de service à des fins privées et pour avoir, à ces occasions, commis un excès de vitesse et abandonné son poste de travail.

Le requérant ne conteste pas être l'auteur des deux infractions au Code de la route précitées. Il a toutefois contesté, durant la procédure disciplinaire, avoir abandonné son poste de travail et avoir utilisé à des fins privées le véhicule de service de la commune. Lors de son audition par le conseil communal le 27 mars 2025, il a en effet indiqué, au sujet de sa présence sur le territoire de la commune de Dilbeek le 6 septembre 2024, qu'afin d'éviter les embouteillages au niveau du rond-point d'Erasmus, “il a fait un crochet, [...] en passant par la petite chaussée, pour rejoindre l'Appelboom et revenir vers Anderlecht” récupérer ses collègues à l'heure convenue. S'agissant de sa présence sur le territoire de Dilbeek le 9 septembre 2024, il a précisé qu' “aux alentours de 13h00, il s'est rendu compte qu'il n'avait plus son portefeuille”, “[qu']il a essayé de voir au dépôt s'il y avait quelqu'un, mais c'était l'heure de midi” et “[qu'] il a vite fait un crochet jusqu'à chez lui” pour le récupérer. Il a reconnu avoir “mal jugé dans le stress” et qu'il “aurai[t] dû [...] appeler [son supérieur] ou lui envoyer un SMS” ».

En réponse aux explications du requérant, l'acte attaqué se limite à indiquer que « les motifs invoqués par l'agent pour justifier ces sorties sont insuffisants pour expliquer des déplacements non autorisés hors zone de travail, dans un contexte professionnel où les consignes de périmètres d'intervention sont connues et réitérées », sans toutefois exposer les raisons pour lesquelles elle estime établi le fait qu'il a abandonné son poste de travail et fait un usage privé du véhicule de service à deux reprises, malgré les explications précitées. Il en va tout particulièrement ainsi des faits survenus le 6 septembre 2024, le requérant ayant indiqué à l'autorité qu'il terminait sa tournée et qu'il était en route pour récupérer ses collègues, ce qui est de nature à infirmer les griefs reprochés. Les précisions apportées *a posteriori* dans la note d'observations au sujet du détour réalisé le 6 septembre 2024 ne peuvent pallier les lacunes de la motivation de l'acte attaqué à cet égard.

L'acte attaqué reste donc en défaut d'exposer les raisons pour lesquelles il écarte les explications données par le requérant pour justifier ses déplacements avec le véhicule de service et considère en conséquence qu'il est établi qu'il a, à deux reprises, abandonné son poste de travail et fait un usage privé du véhicule de service à sa disposition.

Par ailleurs, il ressort, *prima facie*, de la motivation de l'acte attaqué que pour apprécier la gravité des faits, un « contexte bien plus large » est pris en considération, que parmi les éléments de ce contexte est pris en compte un

« absentéisme important [...] couvert médicalement » pour le motif qu'il « affect[e] lourdement la continuité du service », et que ce sont « les éléments, pris dans leur globalité » qui « constituent une faute grave rendant impossible le maintien de l'agent dans les liens de l'administration ». Comme le fait valoir le requérant, fonder le choix d'une sanction disciplinaire sur notamment, l'état de santé d'un agent, même si c'est invoqué comme un élément de « contexte », constitue, *prima facie*, une discrimination directe prohibée par, notamment, l'article 8 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

Dans cette mesure, la première branche du deuxième moyen est sérieuse.

VIII. Autres moyens

La suspension de l'exécution de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base de la deuxième branche du premier moyen et de la première branche du deuxième moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, 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, sont réunies.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision du conseil communal de la commune d'Anderlecht du 24 avril 2025 prononçant à l'égard du requérant la sanction de la démission d'office est ordonnée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 16 septembre 2025, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Nathalie Roba,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Nathalie Roba

Luc Detroux