CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n^o 264.955 du 25 novembre 2025

A. 245.938/VIII-13.138

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^e Catherine COOLS, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

Wallonie-Bruxelles Enseignement (en abrégé **WBE**),
ayant élu domicile chez
M^e Patricia MINSIER, avocat,
square Larousse 6/5
1190 Bruxelles,

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 22 septembre 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du 24 juillet 2025 de l'Administrateur général *a.i.*, [O . D.], de [la] licencier […] pour faute grave » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 25 septembre 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 21 novembre 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^e^ Catherine Cools, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Patricia Minsier, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues 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. Par une décision du 19 septembre 2024, la requérante est désignée à titre temporaire en qualité de rédactrice au sein de l'athénée royal du Sippelberg à Molenbeek-Saint-Jean du 26 août 2024 « jusqu'au retour du (de la) titulaire de l'emploi et au plus tard, le 24 août 2025 ».

2. Le 11 février 2025, N. B., directrice de l'établissement, rédige une fiche individuelle établissant un fait défavorable à charge de la requérante, qui indique ce qui suit :

« Faits graves survenus le 11 février 2025 aux alentours de 11h50 dans mon bureau. Qui a été source d'une grande tension et qui ne peut être ignoré.

Ce jour-là, vous vous êtes présentée devant mon bureau sans y entrer et êtes restée plantée devant la porte, adoptant une posture qui m'oblige de me déplacer. Face à cette situation, je me suis déplacée vers la porte pour échanger avec vous. À ce moment-là, vous avez coincé la porte avec votre bras contre le mur, m'interdisant tout mouvement vers l'avant ou l'arrière, ce qui m'a mise dans une position inconfortable et oppressante.

Ensuite, vous avez levé votre doigt à quelques centimètres de mon visage, l'effleurant presque, dans un geste particulièrement intrusif et menaçant. Sur un ton ferme et agressif, vous avez prononcé, en arabe, des propos qui ne laissent place à aucune ambiguïté :

"Si vous changez mon profil de fonction, il va vous arriver mal. Essayez, et vous verrez. Je jure que vous allez le regretter et vous reviendrez sur votre décision par la force".

Ce type de discours ne peut être toléré dans un cadre professionnel. Il s'agit d'une pression verbale et psychologique inacceptable qui vise à me contraindre à agir contre mon propre jugement professionnel.

Je souligne que la porte du bureau de la secrétaire était ouverte, et que [S. E.], aide-secrétaire, ainsi que [H. M.], aide-éducatrice, ont assisté à la scène. Dès que vous

avez réalisé leur présence, vous avez immédiatement quitté les lieux, mais non sans ajouter une accusation verbale injustifiée à mon encontre. En partant, vous avez haussé le ton et m'avez traitée de "voleuse", ajoutant en arabe :

"Hasbiya Allah wa ni'ma al-wakil".

Je considère cet incident comme une tentative de pression inacceptable, qui ne correspond ni aux valeurs professionnelles ni aux règles de respect mutuel qui doivent prévaloir au sein de notre établissement.

Je refuse toute forme d'intimidation, de menace ou de contrainte et je demande à ce que les mesures appropriées soient prises afin d'assurer un environnement de travail sain et respectueux pour tous.

[…] ».

3. Par un courriel du même jour, la directrice transmet cette fiche individuelle à la partie adverse, avec deux témoignages écrits rédigés par S. E. et H. M.

4. Toujours le même jour, elle dépose plainte auprès des services de police pour « menace verbale, avec ordre ou sous condition ».

5. Le 12 février 2025, S. E. et H. M. rédigent chacune une attestation de témoin sur la base de l'article 961/1 du Code judiciaire au sujet des faits litigieux survenus la veille.

6. Le 13 février 2025, la requérante est écartée sur-le-champ.

7. Le 18 février 2025, la partie adverse procède à l'audition de dix membres du personnel de l'athénée royal de Sippelberg, dont la directrice de l'établissement, S. E. et H. M.

8. Par deux courriers du 25 février 2025, la requérante est convoquée pour être entendue le 6 mars suivant, d'une part, préalablement à un éventuel licenciement pour faute grave et, d'autre part, dans le cadre d'une procédure de suspension préventive, au sujet des faits suivants :

« 1. Avoir porté atteinte à l'intégrité physique et morale de [N. B.] en adoptant une attitude menaçante tant verbalement que physiquement à l'égard celle-ci, le 11 février 2025, en bloquant [N. B.], dans l'encadrement de la porte de son bureau, avec votre corps et votre main sur la porte à côté du visage de celle-ci, votre corps face à celle-ci, votre autre main près son visage et en la menaçant explicitement de ce qu'elle devait s'attendre à ce qu'il lui arrive malheur si elle changeait votre profil de fonction, et, ce faisant, avoir contrevenu aux devoirs du décret du 12 mai 2004, notamment son article 6, qui dispose que les membres du personnel administratif "(…) sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel des écoles, les élèves et les parents d'élèves. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de

l'établissement. Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement".

[…]

2. Avoir porté atteinte à l'intégrité physique et morale de l'un de vos collègues, [A. B.], en adoptant des comportements visant à l'humilier et le dénigrer, ce de manière répétée, en vaporisant du spray désinfectant lorsqu'il touche du matériel dans le bureau, en le mettant à la porte du bureau que vous partagez avec lui, en l'empêchant d'accéder au bureau en vous enfermant à clé dans celui-ci, en lui parlant de manière agressive et sèche lui reprochant de sentir mauvais, ce faisant vous auriez contrevenu aux devoirs du décret du 12 mai 2004, notamment son article 6 qui dispose que les membres du personnel administratif "(…) sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel des écoles, les élèves et les parents d'élèves. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement. Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement".

[…] ».

9. Le 6 mars 2025, la requérante est entendue par deux agents de la partie adverse accompagnée de son ancien conseil.

À cette occasion, celui-ci indique vouloir consulter les états de service antérieurs de sa cliente et sollicite, en conséquence, un report de deux semaines de l'audition, en ce qu'elle porte sur la procédure de licenciement pour faute grave, et la possibilité de déposer une note de défense écrite.

Cette demande de report de l'audition est par ailleurs étayée dans un courrier remis à la partie adverse durant l'audition.

10. Une nouvelle audition est prévue le 20 mars suivant pour ce qui concerne la procédure de licenciement pour faute grave.

11. Le 11 mars 2025, une agente de la direction des Affaires juridiques et des Marchés publics de la partie adverse adresse le courriel suivant au conseil de la requérante :

« Je vous reviens en ce dossier, en particulier quant à l'aspect relatif aux "antécédents" de [la requérante].

Nous avons contacté la direction de l'établissement en ce sens et il nous revient les éléments que vous trouverez en annexe du présent courriel.

Ce sont des évènements qui datent respectivement de 2017 et 2018 et concernent des membres du personnel qui ne sont plus dans l'établissement.

Ils sont donc totalement étrangers aux griefs qui pourraient être reprochés à votre cliente et ne constituent donc pas des éléments du dossier disciplinaire actuel.

A proprement parlé il ne s'agit même pas d'"antécédents" puisqu'ils ne sont jamais sortis de l'école et n'ont jamais fait l'objet d'une sanction ou d'une évaluation défavorable ».

12. Le 18 mars 2025, la requérante dépose une plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de la directrice de l'athénée royal du Sippelberg.

13. Le 19 mars 2025, la requérante adresse à la partie adverse, par la voie de son ancien conseil, un courrier dans lequel elle développe ses moyens de défense vis-à-vis de la décision de licenciement pour faute grave envisagée à son encontre et sollicite une suspension de la procédure de licenciement « dans l'attente d'éclaircissements qui devraient émaner de la procédure pénale en cours [et] d'une enquête psychosociale à intervenir ».

Le courrier indique également que ni elle, ni son conseil, ne seront présents à l'audition prévue le 20 mars suivant.

14. Le 21 mars 2025, M. D., directeur général de la direction générale des Personnels de l'Éducation, décide de suspendre préventivement la requérante de ses fonctions jusqu'au 22 juin 2025.

15. Le 24 mars 2025, O. S., directeur général de la direction générale Organisation et Finances, propose de licencier pour faute grave la requérante.

16. Le même jour, O. D., administrateur général *a.i.*, décide de licencier la requérante pour faute grave.

17. Le 2 avril 2025, la requérante introduit un recours devant la chambre de recours contre la décision de licenciement pour faute grave.

18. Le 16 juin 2025, la chambre de recours rend l'avis suivant après avoir entendu la requérante accompagnée de son ancien conseil :

« Émet l'avis à l'unanimité que les faits reprochés à [la requérante] et portés à sa connaissance, ne sont pas de nature à justifier un licenciement pour faute grave, mais sont de nature à justifier un licenciement avec préavis ».

19. Le 24 juillet 2025, le comité de direction de la partie adverse décide de licencier la requérante pour faute grave.

Il s'agit de l'acte attaqué.

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. Urgence

V.1. Thèse de la partie requérante

La requérante expose qu'elle perd son emploi du jour au lendemain et que celui-ci constituait sa seule source de revenu. Elle ajoute que l'acte attaqué est une mesure grave et qu'elle ne bénéficie d'aucune allocation de chômage ni de revenus de remplacement.

Elle indique que ses parents « seraient » (sic) à sa charge et que son salaire représente environ 2240 euros. Elle évalue ses dépenses mensuelles courantes à 1580 euros, qu'elle détaille comme suit :

- 600 euros pour les charges liées à ses parents : logement, soins, alimentation ;
- 500 euros pour les courses mensuelles du foyer ;
- 150 euros pour les soins de santé (soins, médicaments) ;
- 210 euros pour l'entretien du véhicule (assurance, essence) ;
- 120 euros en frais de téléphone, d'habillement et d'abonnement internet.

Elle est d'avis que l'acte attaqué est de nature à la plonger dans une situation économique particulièrement précaire et qu'il lui sera très difficile de retrouver un travail rapidement dans le secteur de l'enseignement compte tenu du fait qu'il s'agit d'un licenciement pour faute grave et que la partie adverse lui reproche un comportement « intimidant ».

Elle estime également qu'il convient d'empêcher que son honneur et sa réputation professionnelle ne soient définitivement entachés. Elle indique à cet égard que les griefs qui lui sont reprochés sont particulièrement graves, qu'ils ont fait l'objet d'une publicité au sein de l'établissement et que si la situation d'écartement devait perdurer, ses collègues pourraient croire qu'elle est une personne violente et dangereuse.

Elle précise également que l'équipe qui a formulé des reproches à son égard n'est plus dans l'établissement et qu'elle serait heureuse de retrouver l'équipe et la direction avec lesquelles elle a collaboré pendant de nombreuses années et avec lesquelles elle s'entendait très bien.

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 la partie requérante.

S'agissant tout d'abord du préjudice moral, il est de jurisprudence constante qu'en principe, et sauf circonstances particulières qu'il incombe à une partie requérante d'invoquer et d'établir, qu'un tel préjudice est adéquatement réparé par un arrêt d'annulation en raison de son effet rétroactif. La partie requérante confrontée à pareil préjudice pourra, en effet, dans ce cas, démontrer que l'acte dont les motifs auraient eu un caractère infamant n'était pas régulier. Pour qu'une atteinte à la réputation justifie la suspension d'un acte administratif, il est requis que cette atteinte soit irrémédiable par un arrêt d'annulation, ce qui implique qu'elle présente un certain degré de gravité, qu'elle découle directement de l'acte attaqué ou de ses motifs infamants et que ceux-ci aient reçu une certaine publicité.

En l'espèce, la requérante est absente de l'athénée royal de Sippelberg depuis le 13 février 2025 et elle ne démontre pas que l'acte attaqué aurait connu une quelconque publicité au sein de l'établissement de sorte qu'il n'est pas établi que ses collègues auraient eu connaissance de son licenciement ni de ses motifs qui ne sont,

au demeurant, pas infamants. Le fait que les griefs formulés à son encontre « sont particulièrement graves » ne témoigne pas, en soi, de l'existence de motifs infamants.

S'agissant du préjudice d'ordre pécuniaire lié à la perte de ses revenus professionnels, la suspension des effets de l'acte attaqué n'est pas de nature à y mettre fin dans la mesure où la requérante bénéficiait d'une désignation à titre temporaire « jusqu'au retour du (de la) titulaire de l'emploi et au plus tard, le 24 août 2025 ». Un arrêté de suspension ne lui permettrait donc pas de retrouver son emploi et la rémunération y relative. À l'audience, elle invoque le fait que l'acte attaqué l'empêche d'être désignée à nouveau. Elle n'établit toutefois qu'elle se serait vu opposer un refus de désignation qu'elle aurait valablement contesté.

L'urgence à statuer n'est pas établie.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1er, alinéa 2, 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. Dépersonnalisation

À l'audience du 21 novembre 2025, la partie requérante sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État', toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 25 novembre 2025, par la VIII[e] chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Valérie Vanderpère	Luc Detroux