

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 265.124 du 9 décembre 2025

A. 241.675/VIII-12.509

En cause : **la CSC - Services publics**,
ayant élu domicile chez
M^e Geoffroy GENERET, avocat,
rue Capitaine Crespel 2-4
1050 Bruxelles,

contre :

le centre public d'action sociale de Flémalle,
représenté par son conseil de l'action sociale,
ayant élu domicile chez
M^{es} Judith MERODIO et
Laurane FERON, avocats,
place des Nations Unies 7
4020 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 12 avril 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la décision de date inconnue de la partie adverse édictant des “dispositions à mettre en œuvre pour favoriser l’assiduité au travail” ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Florian Dufour, auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie adverse a déposé un courrier valant dernier mémoire par lequel elle sollicite la poursuite de la procédure.

Par une ordonnance du 21 octobre 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 5 décembre 2025.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Matthieu Generet, *loco* M^e Geoffroy Generet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Victorine Nagels, *loco* M^{es} Judith Merodio et Laurane Feron, 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. Le 14 février 2024, le directeur général de la partie adverse adresse le courriel suivant aux chefs de service :

« Bonjour à toutes et tous,

Vous trouverez en pièces jointes les éléments constitutifs du dispositif validé par les autorités et les organisations syndicales à mettre en œuvre afin de favoriser une plus grande assiduité au travail dans le chef du personnel du Centre.

Si le service du personnel et moi-même intervenons en support afin de fournir aux chefs de service les statistiques nécessaires à la mise en œuvre de ces actions, c'est à ces derniers qu'il revient d'agir directement sur le personnel mis à leur disposition, et cela dans les limites du cadre arrêté par l'autorité en accord avec les organisations syndicales.

- La première démarche qui leur incombe consiste à afficher/diffuser sans délai le document de sensibilisation établi à cette fin tel qu'il est repris en annexe ;
- La seconde démarche consiste à expliciter ce document auprès de leurs agents en ce qu'il se réfère aux mesures adoptées par l'autorité. Je précise que le processus sera mis en œuvre dès maintenant sur [la] base des chiffres relatifs à l'exercice 2023 ;
- La troisième démarche (continue) consistera à mettre en œuvre le plus rapidement possible le dispositif en question, notamment par le biais des entretiens individuels au moyen du document ci-annexé (et ce le plus rapidement possible).

En cas de problème dans la compréhension ou dans la mise en œuvre du dispositif en question, les services du personnel et de la direction générale sont à votre disposition.

Merci pour votre collaboration ».

2. En annexe à ce courriel sont joints une note sur « un phénomène en nette expansion ces derniers temps : l'absentéisme au travail », un formulaire intitulé « entretien d'absentéisme fréquent », et une note intitulée « Dispositions à mettre en œuvre pour favoriser l'assiduité au travail », qui dispose comme suit :

« Article 1^{er}. Mesure de sensibilisation :

Chaque année, dans le courant du premier semestre, un document est remis aux agents du Centre qui :

- Met en évidence les taux d'absentéisme affichés par le personnel,
- Sensibilise aux problèmes que cela cause en termes d'organisation,
- Commente l'évolution de la situation d'année en année,
- Rappelle les règles mises en place par l'autorité en vue d'enrayer le phénomène.

Article 2. Mesures préventives :

§ 1^{er}. Au terme de chaque exercice, le chef de service établit pour tous les agents qu'il a sous son autorité une grille d'assiduité comprenant :

- Le taux d'assiduité :

$\text{Nombre de jours prestés/nombre de jours à prester} = \dots \%$

- Le taux de perturbation lié aux absences :

$\text{Nombre de jours d'absence} \times (\text{nombre de périodes d'absence}) = \dots$

§ 2. Lorsque le taux d'assiduité de l'agent est inférieur à 90 % et/ou lorsque son taux de perturbation est supérieur à 200, le responsable procède à un entretien individuel d'absentéisme sur base d'un canevas uniforme conforme au document repris en annexe 2.

§ 3. L'entretien donne lieu à un écrit mentionnant les explications fournies par l'agent ainsi que les éléments de prévention et les pistes d'améliorations évoquées par le chef de service. L'écrit est daté, signé par les deux parties et établi en deux exemplaires, l'un étant remis à l'agent et l'autre étant conservé par le responsable (v. annexe 2).

§ 4. Au moins six mois après l'entretien individuel d'absentéisme, le responsable établit une nouvelle grille d'assiduité et renouvelle le processus s'il y a lieu. En cas d'amélioration notable, l'intéressé en est avisé positivement sur base d'éléments chiffrés.

Article 3. Mesure de contrôle :

§ 1^{er}. Le collège communal prévoit chaque année un budget de 5.000 euros destiné à financer le recours au médecin contrôle.

§ 2. Le recours est décidé au cas par cas par le directeur général du Centre à l'initiative du chef de service. Ce dernier lui adresse à cet effet une demande strictement motivée par les circonstances particulières qui encadrent le congé de maladie incriminé.

§ 3. La décision du directeur général est exécutée par les soins du service du personnel qui soumet la dépense au Bureau permanent suivant la procédure en place pour la gestion des bons de commande.

Article 4. Mesures répressives :

§ 1^{er}. L'absentéisme est jugé "excessif" lorsque, durant deux années successives, un même agent affiche un taux d'assiduité insuffisant (< 90 %) et/ou un taux de perturbation hors norme (> 200).

§ 2. À l'exclusion des absences dues aux accidents de travail ainsi que celles qui sont manifestement liées à des maladies et/ou blessures graves, les effets suivants sont attachés au constat d'un absentéisme excessif dans le chef d'un agent :

a) Évaluation de l'agent :

Les critères de l'efficacité, de l'investissement professionnel et de la collaboration sont automatiquement sanctionnés d'une évaluation insuffisante (< 50 % des points).

b) Régime disciplinaire :

La qualification automatique de "manquement au devoir qu'ont les agents de s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service au sens du statut administratif du personnel" (art. 6), manquement punissable d'une sanction disciplinaire mineure prévue par le CDLD/Loi organique.

§ 3. En cas de récidive(s) :

a) L'agent statutaire se verra infliger une sanction disciplinaire majeure, puis, le cas échéant, maximale, au sens du Code de la démocratie locale/Loi organique ;

b) L'agent contractuel verra son comportement qualifié de "manifestement contraire aux intérêts du Centre rompant le lien de confiance et empêchant la poursuite de la relation professionnelle".

Article 5. Mesures incitatives :

§ 1^{er}. Le taux d'assiduité des trois dernières années est pris en compte à concurrence de 50 % dans la comparaison des mérites des agents candidats à une nomination ou à une promotion.

§ 2. Pour les agents dont les absences sont dues à des accidents de travail ou manifestement liées à des maladies et/ou blessures graves ponctuelles, le taux d'assiduité pris en considération est celui qu'ils affichaient préalablement au fait générateur de leur absence ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

La requérante précise être une organisation syndicale représentative au sens de la loi du 19 décembre 1974 ‘organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités’ et estime avoir, à ce titre, intérêt à agir « à l’encontre de dispositions de nature réglementaire adoptées en méconnaissance des prérogatives que lui reconnaît ladite loi ».

Elle soutient que l’acte attaqué a été adopté et imposé à son personnel par la partie adverse en méconnaissance totale du statut syndical et des prérogatives reconnues par la loi aux organisations syndicales représentatives.

IV.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse estime que l’acte attaqué n’est pas un acte susceptible de recours. Selon elle, le courriel du 14 février 2024 est informatif et transmet une note reprenant les « dispositions à mettre en œuvre afin de favoriser l’assiduité au travail » qui ne constitue pas davantage un acte susceptible de recours en ce qu’il ne modifie pas l’ordonnancement juridique. Elle expose que ce document « synthétise la manière dont doit être prise en compte l’assiduité au travail dans le cadre des procédures existantes. Il s’agit d’une information relative à l’interprétation des règles applicables. Il est ainsi rappelé que le taux d’assiduité intervient dans le cadre de l’application des différents outils de gestion des ressources humaines (entretien individuel, contrôle médical, ...), qu’il peut être pris en compte comme critère de comparaison des titres et mérites en cas de lancement de procédure de promotion notamment ou encore que les dysfonctionnements engendrés par un absentéisme excessif peuvent constituer des manquements disciplinaires ».

Elle soutient que la note transmise « constitue une simple information, en totale transparence à l’égard des membres du personnel, de la prise en compte du taux d’assiduité dans le cadre des procédures existantes », qu’aucune règle obligatoire ou rédigée en termes impératifs n’en ressort et que l’information « ne constitue qu’une directive indicative à l’égard des chefs de services en vue de la mise en œuvre des procédures existantes ». Elle fait valoir que ce ne sera que par l’adoption ultérieure de mesures individuelles (appel à candidatures prenant en compte le taux d’assiduité comme critère de comparaison des candidatures, lancement d’une procédure disciplinaire sur la base d’absentéisme constitutif de manquement...) qu’il pourrait,

le cas échéant, être considéré qu'il y a eu une application irrégulière de dispositions et procédures applicables en raison des dispositions incitatives énoncées et qui auraient été inadéquatement prises en considération.

Elle ajoute que ledit courriel « émane du directeur général qui ne dispose d'aucun pouvoir d'imposer de nouvelles dispositions à portée générale et obligatoire » de sorte que le dispositif visant à favoriser une plus grande assiduité au travail ne constitue pas un acte susceptible de recours.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Dans son courrier valant dernier mémoire, la partie adverse renvoie à son mémoire en réponse.

IV.2. Appréciation

Sont seuls susceptibles d'être annulés par le Conseil d'État, en application de l'article 14, § 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, les actes juridiques accomplis par les autorités administratives qui sont de nature à faire grief par eux-mêmes et qui modifient l'ordonnement juridique de manière certaine.

En l'espèce, il résulte clairement du libellé de la requête que celle-ci a pour objet non pas le courriel du 14 février 2024 mais l'une de ses annexes intitulée « Dispositions à mettre en œuvre pour favoriser l'assiduité au travail ». Cet acte comporte une série de mesures visant à diminuer l'absentéisme au travail. Il est ainsi prévu, outre la remise d'un document chaque année en vue de sensibiliser les agents de la partie adverse à la problématique de l'absentéisme (article 1^{er}) et le financement du recours au médecin conseil (article 3), que les chefs de service établissent, au terme de chaque exercice, une grille d'assiduité permettant d'évaluer le « taux d'assiduité » et le « taux de perturbation lié aux absences » des agents sous leur responsabilité (article 2). Lorsque le taux d'assiduité de l'agent est inférieur à 90 % et/ou lorsque son taux de perturbation est supérieur à 200, le responsable doit procéder à un entretien d'évaluation individuel écrit, sur la base d'un canevas figurant en annexe 2 dudit courriel, reprenant les explications éventuelles de l'agent ainsi que les pistes d'amélioration évoquées par le chef de service. Six mois après l'entretien, une nouvelle grille d'assiduité doit être réalisée et le processus d'entretien doit être renouvelé si besoin. L'acte attaqué contient également des « mesures répressives » (article 4) applicables aux agents responsables d'un absentéisme jugé « excessif », soit ceux qui durant deux années successives affichent « un taux d'assiduité insuffisant (< 90%) et/ou un taux de perturbation hors norme (>200) », mais dont les

absences ne sont pas dues à un accident de travail ou ne sont pas « manifestement liées à des maladies et/ou blessures graves ».

En cas d'absentéisme excessif, il est prévu que les critères de « l'efficacité », de « l'investissement professionnel » et de « la collaboration » seront automatiquement sanctionnés d'une évaluation « insuffisante » lors de l'évaluation de l'agent concerné et qu'il sera constaté dans son chef un « manquement au devoir qu'ont les agents de s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service au sens du statut administratif du personnel », « manquement punissable d'une sanction disciplinaire mineure prévue par le CDLD/Loi organique ». En cas de récidive, l'acte attaqué prévoit que « l'agent statutaire se verra infliger une sanction disciplinaire majeure, puis, le cas échéant, maximale, au sens du Code de la démocratie locale/Loi organique », et que « l'agent contractuel verra son comportement qualifié de “manifestement contraire aux intérêts du Centre rompant le lien de confiance et empêchant la poursuite de la relation professionnelle” ».

Enfin, sont également prévues des « mesures incitatives », d'après lesquelles le taux d'assiduité des trois dernières années est pris en considération à concurrence de 50 % dans la comparaison des titres et mérites des agents candidats à une nomination ou une promotion, l'acte attaqué précisant toutefois que pour les agents dont les absences sont dues à un accident de travail ou manifestement liées à des maladies et/ou des blessures graves ponctuelles, le taux d'assiduité pris en compte est celui qu'ils affichaient avant le fait générateur de leur absence.

Il ressort de ces constats que l'attaqué contient bien une série de règles nouvelles qui ajoutent à la réglementation applicable, et particulièrement au statut administratif des agents de la partie adverse, laquelle reste en défaut de démontrer que les règles prévues dans l'acte attaqué constitueraient un rappel ou une explication de règles figurant dans d'autres textes réglementaires. Par ailleurs, il est libellé en des termes impératifs et conçu comme une liste de règles que les chefs de service doivent appliquer, le courriel du 14 février 2024 précisant à cet égard que « le processus sera mis en œuvre dès maintenant sur [la] base des chiffres relatifs à l'exercice 2023 » et que « la troisième démarche (continue) consistera à mettre en œuvre le plus rapidement possible le dispositif en question, notamment par le biais des entretiens individuels au moyen du document ci-annexé (et ce le plus rapidement possible) ».

Les règles énoncées par l'acte attaqué ont donc bien vocation à être obligatoires et il constitue un acte qui modifie l'ordonnancement juridique et est de nature à faire grief par lui-même.

L'exception d'irrecevabilité *ratione materiae* n'est donc pas fondée.

Enfin, il est de jurisprudence constante que lorsqu'une partie requérante est une association de fait dépourvue de la personnalité juridique, elle n'a, en principe, pas la capacité d'introduire un recours en annulation devant le Conseil d'État. Il n'en va autrement que si elle agit pour faire respecter les prérogatives qui lui sont accordées par une disposition législative ou réglementaire. La capacité d'agir de l'organisation syndicale dépend alors de l'intérêt fonctionnel dont elle se prévaut.

En l'espèce, il n'est pas contesté qu'au travers de son moyen unique, la requérante reproche à la partie adverse de ne pas avoir respecté les prérogatives qui lui sont légalement accordées en tant qu'organisation syndicale.

La recevabilité *ratione personae* du recours est, partant, liée au fond.

V. Moyen unique

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation « de l'article 3 de l'arrêté royal du 29 août 1985 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'article 2, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ».

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, et 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', le requérant résume le moyen dans les termes suivants, qu'il convient de reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

« [...] l'acte attaqué est entaché d'illégalité dès lors qu'il n'a pas été soumis à une négociation (ou, le cas échéant, concertation) préalable avec les organisations syndicales et ce alors même qu'il impacte les procédures d'évaluation des agents, ainsi que leur évolution de carrière et modifie le régime disciplinaire des agents statutaires ».

V.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse répond que l'acte attaqué n'est pas un règlement de base et qu'il n'est pas soumis aux dispositions visées au moyen.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Dans son courrier valant dernier mémoire, elle renvoie à son mémoire en réponse.

V.2. Appréciation

L'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités' dispose comme suit :

« Sauf dans les cas d'urgence déterminés par le Roi et dans les autres cas qu'Il détermine, les autorités administratives compétentes ne peuvent, sans une négociation préalable avec les organisations syndicales représentatives au sein des comités créés à cet effet, prendre :

1° les réglementations de base ayant trait :

a) au statut administratif, y compris le régime de congé ;

[...]

Le Roi détermine les réglementations de base en indiquant soit les matières qui en font l'objet, soit les dispositions qui les constituent. Les arrêtés pris à cet effet sont précédés de la négociation prescrite par le présent article.

[...] ».

L'article 3 de l'arrêté royal du 29 août 1985 'déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1°, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités' indique quant à lui :

« Sont considérées comme réglementations de base ayant trait au statut administratif, les règles fixant :

- 1° les conditions auxquelles il doit être satisfait pour être recruté, admis au stage ou nommé comme membre du personnel, y compris les conditions de participation aux éventuels concours, examens ou épreuves préalables et les règles selon lesquelles les examens sont organisés et les programmes d'examens fixés ;
- 2° la nature et la durée du lien de service des membres du personnel ;
- 3° les droits et les devoirs des membres du personnel, les incompatibilités et interdictions ainsi que le régime des cumuls avec d'autres fonctions, emplois ou occupations ;
- 4° le régime disciplinaire ;
- 5° les mesures d'ordre ;
- 6° la responsabilité des membres du personnel ;
- 7° le régime de signalement, d'appréciation ou tout autre rapport équivalent ;
- 8° la détermination, la répartition, le classement et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions ;
- 9° le régime de transfert, de mobilité ou de toute autre forme de réaffectation ou de mise en service des membres du personnel dans d'autres services que ceux

- auxquels ils appartiennent, ainsi que le régime applicable aux membres du personnel chargés d'une mission ;
- 10° les régimes d'ancienneté ;
 - 11° le régime de promotion, de changement de grade ou d'avancement de grade, de promotion par accession au niveau supérieur et tout autre régime de progression de carrière, le passage à d'autres fonctions, spécialisées ou non, l'exercice de fonctions supérieures et pour l'enseignement, le régime de sélection ;
 - 12° les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences sur la situation des membres du personnel, en ce compris le régime des congés et des mises en disponibilité ;
 - 13° le régime du travail à temps partiel ;
 - 14° le régime suivant lequel il peut être mis fin au lien de service des membres du personnel ou suivant lequel ce lien peut être interrompu ».

Il résulte de ces dispositions que l'article 2 de la loi du 19 décembre 1974 ne peut trouver à s'appliquer en dehors du champ d'application défini par l'article 3 de l'arrêté royal du 29 août 1985, et que les « réglementations de base ayant trait au statut administratif » se limitent aux règles portant sur les matières énoncées dans cet article. Conformément à la jurisprudence constante, les procédures préalables de négociation et de concertation avec les organisations syndicales constituent des formalités substantielles mais, constituant un frein au jeu normal de la loi du changement qui gouverne l'action administrative, les dispositions qui les imposent ne peuvent faire l'objet d'une interprétation extensive.

En l'espèce, il ressort de l'examen de la recevabilité du recours que l'acte attaqué fixe des règles qui ont pour objectif d'améliorer l'assiduité au travail. À cette fin, les chefs de service sont chargés d'établir, pour tous les agents se trouvant sous leur autorité, une grille d'assiduité qui mène à un entretien individuel d'absentéisme lorsque le taux d'assiduité est inférieur à 90 % et/ou lorsque le taux de perturbation est supérieur à 200. Lorsque durant deux années successives un agent affiche un taux d'assiduité insuffisant (inférieur à 90 %) et/ou un taux de perturbation « hors norme » (supérieur à 200), l'acte attaqué prévoit que les critères de « l'efficacité », de « l'investissement professionnel » et de « la collaboration » seront automatiquement sanctionnés d'une évaluation insuffisante lors de l'évaluation de l'agent concerné et qu'il sera constaté dans son chef un « manquement au devoir qu'ont les agents de s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service au sens du statut administratif du personnel », « manquement punissable d'une sanction disciplinaire mineure prévue par le CDLD/Loi organique ». En cas de récidive, l'acte attaqué prévoit que « l'agent statutaire se verra infliger une sanction disciplinaire majeure, puis, le cas échéant, maximale, au sens du Code de la démocratie locale/Loi organique », et que « l'agent contractuel verra son comportement qualifié de “manifestement contraire aux intérêts du Centre rompant le lien de confiance et empêchant la poursuite de la relation professionnelle” ». Enfin, sont également prévues des « mesures incitatives », d'après lesquelles le taux d'assiduité des trois dernières années est pris en

considération à concurrence de 50 % dans la comparaison des titres et mérites des agents candidats à une nomination ou une promotion, l'acte attaqué précisant toutefois que pour les agents dont les absences sont dues à un accident de travail ou manifestement liées à des maladies et/ou des blessures graves ponctuelles, le taux d'assiduité pris en compte est celui qu'ils affichaient avant le fait générateur de leur absence.

L'acte attaqué contient donc des règles qui participent d'une réglementation de base ayant trait au statut administratif, plus particulièrement celles fixant « les conditions auxquelles il doit être satisfait pour être recruté, admis au stage ou nommé comme membre du personnel [...] », « le régime disciplinaire » et « le régime de promotion ».

Le moyen unique est fondé et le recours est recevable *ratione personae*.

VI. Étendue de l'annulation

Lorsque les dispositions d'un acte ou d'un règlement forment un tout indivisible, l'annulation partielle de celui-ci équivaut à sa réformation. Le Conseil d'État est alors sans compétence pour prononcer pareille réformation. Si, en revanche, les dispositions de l'acte attaqué sont divisibles et séparables, l'annulation de certaines d'entre elles en laisse intact l'objet principal et, dans cette mesure, le Conseil d'État est compétent pour en prononcer l'annulation partielle.

En l'espèce, bien que toutes les dispositions de l'acte attaqué ne contiennent pas des règles qui devaient être soumises à la procédure de négociation, il doit être constaté que selon le courriel du 14 février 2024 et le courrier de sensibilisation figurant en annexe de celui-ci, la partie adverse a présenté les différentes mesures figurant dans l'acte attaqué comme constituant un « dispositif » et un « plan d'actions » dont l'objectif global est de diminuer le taux d'absentéisme. Les mesures apparaissent donc comme constituant un ensemble indivisible.

L'acte attaqué doit donc être annulé dans sa totalité.

VII. Indemnité de procédure

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

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

Article 1^{er}.

La note de date inconnue intitulée « Dispositions à mettre en œuvre pour favoriser l'assiduité au travail », annexée au courriel du directeur général de la partie adverse du 14 février 2024, est annulée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles le 9 décembre 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Florence Van Hove,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux