

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ
A R R Ê T

n° 265.309 du 24 décembre 2025

A. 246.316/VIII-13.185

En cause : **R. C.**,
ayant élu domicile chez
M^{es} Catherine JIMENEZ et
Emmanuel GOURDIN, avocats,
rue Gustave Biot 22
1050 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 3 novembre 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision prise par la partie adverse le 28 août 2025 lui infligeant la peine disciplinaire de la démission disciplinaire, notifiée par courrier recommandé réceptionné le 4 août 2025 [lire : septembre] » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 6 novembre 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 23 décembre 2025.

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

M^{me} Claudine Mertes, premier 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. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Catherine Jimenez, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Patricia Minsier, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant est membre du personnel auxiliaire d'éducation nommé à titre définitif de la partie adverse. Jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, il exerçait ses fonctions d'éducateur au sein de l'athénée royal Crommelynck.

2. Par un courriel du 20 juin 2024, N. D., coordinateur pédagogique dudit athénée, interpelle B. C., la directrice de l'établissement, en ces termes :

« En surveillant la cour de récréation pendant le temps de midi ce jeudi 20/06/24, j'interpelle l'élève [B. B.], 1B, car plusieurs professeurs se plaignent de son comportement en classe. Dans la conversation, l'élève me dit que [le requérant] l'a frappé le mardi 18/06 lors de l'étude en 8^e heure. Afin de constater les faits, j'ai visionné les caméras de surveillance. Celles-ci montrent l'éducateur empoigner très violemment l'élève à plusieurs reprises. Je constate également, qu'un autre éducateur ([M. C.]) a assisté à la scène sans intervenir afin de calmer son collègue ».

3. Le jour même, la directrice interpelle les services de la partie adverse :

« Je vous contacte en urgence concernant un incident extrêmement préoccupant qui s'est déroulé récemment au sein de notre établissement. Il s'agit d'une affaire impliquant l'un de nos MDP, [le requérant], et un élève.

Mardi 18 juin 2024, vers 16h00, [le requérant] a été amené dans mon bureau dans un état de grande agitation. Il était visiblement bouleversé et exprimait un fort désir de violence envers un élève qui l'aurait insulté. Les termes utilisés étaient extrêmement offensants, et [le requérant] était clairement hors de lui. Après plusieurs efforts pour le calmer, j'ai réussi à apaiser la situation.

Après avoir retrouvé son calme, j'ai discuté avec lui de l'importance de ne pas réagir de manière impulsive envers les élèves et de la nécessité de gérer ses émotions de manière appropriée, surtout en tant qu'adulte et membre du corps éducatif.

Cependant, aujourd'hui à 15h50, [...] le coordinateur de la discipline, m'a présenté une vidéo de l'incident survenu ce mardi entre l'élève et [le requérant] lors de l'étude. Cette vidéo témoigne de la gravité et de la violence de la situation, et je crains que des mesures disciplinaires ne soient nécessaires.

Je joins la vidéo à ce courrier pour que vous puissiez évaluer la situation de manière appropriée. Je vous serais extrêmement reconnaissante de bien vouloir examiner cette affaire rapidement et de me fournir des conseils sur la marche à suivre pour assurer un suivi adéquat de cet accident.

Dois-je prendre contact avec la police pour qu'elle analyse la situation ? À ce jour, n'ayant pas eu de signalement des parents de l'élève et ne sachant pas s'ils sont informés, dois-je les prévenir ?

Je reste à votre disposition pour toute information supplémentaire. [...] ».

4. Le 24 juin 2024, M. D., le directeur général de la direction générale des Personnels de l'éducation de la partie adverse, écarte le requérant sur-le-champ pour les motifs suivants :

- « 1) Avoir adopté un comportement violent à l'encontre de l'élève [B. B.], le mardi 18 juin 2024 en 8^e heure de cours notamment en :
- le claquant contre le mur à plusieurs reprises ;
 - l'empoignant par le col en le secouant violemment ;
 - l'envoyant valdinguer dans les bancs présents à l'avant de la salle d'étude tout en l'agrippant violemment.
- 2) Avoir employé des propos extrêmement offensants et exprimé un désir de violence envers l'élève [B. B.], le mardi 18 juin 2024 vers 16h, en présence de la directrice de l'athénée royal Crommelynck, Madame [B. C.] ».

5. Le même jour, la direction des Affaires juridiques et des Marchés publics de la partie adverse adresse un courriel au requérant lui communiquant « des documents soumis à [son] attention ».

6. Le 26 juin 2024, celui-ci lui demande « les images à partir de 14h25 », dès lors que « la situation dans laquelle se sont déroulés les faits doit être prise dans son ensemble et pas juste à charge ».

7. Par un courrier du 2 juillet 2024, le requérant est avisé par la partie adverse de l'ouverture d'une procédure de suspension préventive à son encontre et est convoqué à une audition le 4 juillet suivant à propos des griefs précités.

8. Le même jour, la partie adverse l'informe de l'ouverture d'une procédure disciplinaire et le convoque pour être entendu le 27 août 2024 au sujet des mêmes griefs.

9. Le 4 juillet 2024, le requérant est entendu par la partie adverse, en présence de son représentant syndical.

10. Le 18 juillet 2024, celle-ci le suspend préventivement pour une période de trois mois.

11. Le 27 août 2024, il est entendu par la partie adverse dans le cadre de la procédure disciplinaire, en présence de son représentant syndical.

12. Le lendemain, la partie adverse demande à la directrice de l'établissement copie d'une vidéo manquante quant au « déroulé des faits (le 18 juin entre 15h27 et 15h51) ». Après un rappel du directeur adjoint de la direction des Affaires juridiques, celle-ci répond le 3 septembre que les vidéos sont effacées au bout de dix jours de sorte qu'elle ne peut faire suite à cette demande.

13. Le 30 septembre 2024, la directrice de l'athénée écrit ce qui suit audit directeur adjoint :

« Je souhaite vous informer d'un incident qui s'est déroulé le mardi 24 septembre 2024, pendant que nous étions en réunion de staff dans mon bureau. Monsieur [R. F.] a frappé à la porte, bouleversé et en état de choc. Après avoir échangé quelques mots avec lui, il m'a confié qu'il venait de recevoir un appel téléphonique [du requérant], qui l'avait fortement perturbé. Afin qu'il puisse reprendre ses esprits, je lui ai proposé de rejoindre Madame [R.] dans son bureau. Par la suite, Monsieur [R. F.] m'a transmis un écrit concernant cet incident, que je me dois de vous partager. Vous trouverez ce document en pièce jointe ».

14. Le 9 octobre 2024, le requérant est convoqué à une audition en vue d'une éventuelle confirmation de sa suspension préventive à propos des deux griefs précités, complétés du grief suivant :

« [...] »

3) Avoir, en date du mardi 24 septembre 2024, tenu des propos injurieux et menaçants, *via* plusieurs appels téléphoniques, à l'encontre de Monsieur [R. F.], de la directrice de l'athénée royal Crommelynck, Madame [B. C.] et du coordinateur pédagogique Monsieur [N. D.] ainsi que *via* l'envoi d'un sms par lequel vous menacez Monsieur [R. F.] de porter plainte contre lui ».

15. Le même jour, il est convoqué à une seconde audition disciplinaire en raison de ce « nouvel élément », présenté comme un « nouveau grief ».

16. Le 15 octobre 2024, le représentant syndical du requérant est entendu par la partie adverse concernant ce nouveau fait. Il est accompagné du père du requérant, qui est entendu en tant que témoin et expose notamment que « [R. F.] et [lui sont] amis en politique, mais aussi concurrents, puisqu'il y avait des élections [...] ». À cette occasion, ils déposent trois attestations fondées sur l'article 961/1 du Code judiciaire.

17. Le 28 octobre 2024, la suspension préventive du requérant est confirmée pour une nouvelle période de trois mois.

18. Le 28 février 2025, la partie adverse adopte et notifie au requérant une proposition de sanction disciplinaire de démission d'office.

19. Ce dernier saisit la chambre de recours le 17 mars 2025, qui entend les parties le 13 mai suivant et, le même jour, rend son avis au terme duquel elle « émet l'avis à cinq voix NON contre une voix OUI que les faits reprochés [au requérant] et portés à sa connaissance ne sont pas de nature à justifier la sanction disciplinaire de la "démission disciplinaire" ».

20. Le 16 juin 2025, elle communique son avis et le procès-verbal de la séance du 13 mai à la partie adverse.

21. Le 28 août 2025, celle-ci inflige au requérant la sanction de la démission disciplinaire.

Il s'agit de l'acte attaqué.

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'un moyen sérieux dont l'examen se prête à un traitement accéléré et qui est susceptible *prima facie* de justifier l'annulation de la décision attaquée.

V. Exposé de l'urgence

V.1. Thèses des parties

Le requérant indique qu'il existe une présomption d'admissibilité de l'urgence en cas de démission d'office, qui a été confirmée dans un arrêt n° 264.676 du 28 octobre 2025. Il expose que, selon cette ligne jurisprudentielle constante, il ne lui appartient donc pas, en suspension ordinaire, de démontrer que les dépenses normales de son standard de vie ne sont plus rencontrées compte tenu de la situation actuelle de son ménage mais que c'est à la partie adverse qu'il revient, le cas échéant, d'apporter des éléments qui démontreraient que la perte totale de la rémunération ne

porte pas atteinte à son standard de vie et n'est pas de nature à la placer lui et sa famille dans une situation pécuniaire substantiellement difficile.

Dans sa note d'observations, la partie adverse s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État.

V.2. Appréciation

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 du requérant qu'il fasse la démonstration que cette mesure le met dans une situation d'indigence, ni même qu'il 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.

En l'espèce, dès lors que la démission d'office prive le requérant de son revenu professionnel et qu'il n'est pas soutenu qu'il bénéficierait d'autres ressources lui permettant de faire face aux dépenses ordinaires correspondant à son standard de vie, l'urgence est établie.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèses des parties

VI.1.1. La requête

Le moyen « est pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation du principe général de droit du délai raisonnable et de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, notamment son article 155 ».

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 3, première phrase, de l'arrêté du Régent du 23 juin 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' (ci-après : le règlement général de procédure), « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ». La requête ne satisfait pas à cette exigence, pourtant en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2023, et expose le moyen en ces termes :

« En ce que, la partie adverse a adopté l'acte attaqué plus d'une année après la prise de connaissance des premiers faits qu'elle impute au requérant et en laissant des temps morts procéduraux inexpliqués ;

Alors que la partie adverse aurait dû prendre sa décision dans un délai raisonnable, ce qui lui impose d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité, faute de quoi elle perd la possibilité de prononcer toute sanction ».

Dans les développements du moyen, la requête indique :

« [...] »

En l'espèce, les étapes clefs de la procédure disciplinaire menée à l'encontre du requérant sont les suivantes :

- Le 20 juin 2024, la partie adverse prend connaissance des faits du 18 juin 2024 (altercation du requérant avec l'élève et propos tenus lors de l'entretien avec la direction) et a en sa possession la vidéo de ces faits ;
- Le 30 septembre 2024, la partie adverse ajoute un troisième grief (entretien téléphonique avec [R. F.] ;
- Le 15 octobre 2024, le requérant est auditionné sur les trois griefs ;
- Le 28 février 2025, une proposition de sanction disciplinaire est adoptée ;
- Le 17 mars 2025, le recours administratif est introduit ;
- Le 16 juin 2025, la Chambre de recours notifie son avis motivé ;
- Le 4 septembre 2025, la sanction disciplinaire est notifiée.

On constate que la procédure a souffert de plusieurs longs retards injustifiés.

Premièrement, un délai injustifié de huit mois entre la prise de connaissance des faits par le pouvoir organisateur et l'adoption de la proposition de sanction le 28 février 2025.

Il n'est pas contestable que les autorités compétentes pour entamer les poursuites disciplinaires avaient connaissance, dès le 20 juin 2024, des faits du 18 juin 2024 qui justifient l'essentiel de la procédure et de la sanction attaquée.

Ces faits sont établis, selon la partie adverse, par la vidéo dont elle a eu connaissance le 20 juin 2024 et sont d'une gravité telle selon la partie adverse qu'ils ont justifié l'adoption d'une décision d'écartement-sur-le-champ et dans la foulée d'une mesure de suspension préventive.

Or, la partie adverse ayant la connaissance de ces faits et la vidéo entre ses mains, a laissé s'écouler un délai anormalement long de plusieurs mois avant de prononcer sa sanction.

Deuxièmement, un délai inexpliqué de quatre mois et demi entre l'audition disciplinaire du 15 octobre 2024 et l'adoption de la proposition de sanction le 28 février 2025. À supposer qu'il faille prendre en compte l'ajout d'un troisième grief disciplinaire, somme toute fort secondaire, le 30 septembre 2024, il faut relever le manque de diligence et de célérité dont a fait preuve la partie adverse à

l'issue de la seconde audition disciplinaire du requérant le 15 octobre 2024 pour adopter sa sanction.

Troisièmement, un retard injustifié de deux mois et demi entre la notification de l'avis de la chambre de recours et la notification de l'acte attaqué, en violation de l'article 155 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité. Le requérant rappelle à cet égard que "s'il est exact qu'aucune disposition de l'arrêté royal du 22 mars 1969 n'impose un délai pour notifier la sanction disciplinaire et que la notification d'une décision disciplinaire ne fait pas partie du processus décisionnel mais en constitue l'exécution, il n'en demeure pas moins que l'obligation de respecter le principe général du délai raisonnable a pour but de limiter la durée de l'incertitude qui pèse dans le chef de l'agent poursuivi" (arrêt n° 261.992 du 15 janvier 2025).

Il ne peut être considéré que ces dépassements du délai raisonnable soient imputables au requérant ni aux circonstances de la cause ».

VI.1.2. La note d'observations

Conformément à l'article 7, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 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', en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025, si la réponse aux moyens nécessite des développements, la note d'observations comprend un résumé des arguments de la partie adverse. La note d'observations ne satisfait pas à cette exigence. Elle expose :

« [...]

Il s'est écoulé un délai d'un peu plus de quatorze mois entre la commission des faits et la notification de la sanction disciplinaire. Il ne s'agit pas d'un délai déraisonnable pour une procédure disciplinaire dans le cadre de laquelle un nouveau grief disciplinaire est apparu et qui impose notamment un passage devant la chambre de recours (procédure de recours ayant duré du 28 février 2025 au 16 juin 2025).

La partie adverse a également fait preuve de suffisamment de diligence au cours des étapes intermédiaires de la procédure puisque :

- Le 20 juin 2024, la partie adverse est avisée des faits et entame une procédure de suspension préventive ;
- Le 2 juillet 2024, la partie adverse entame une procédure disciplinaire ;
- Le 27 août 2024, elle entend le requérant dans un cadre disciplinaire ;
- Entre le 28 août et le 3 septembre 2024, la partie adverse sollicite de recevoir des informations complémentaires de la direction ;
- Le 30 septembre 2024, la direction avise la partie adverse d'un potentiel nouveau grief disciplinaire ;
- Le 15 octobre 2024, le requérant est une nouvelle fois auditionné disciplinairement ;
- Le 28 octobre 2024, la suspension provisoire est confirmée ;
- Le 13 janvier 2025, contact est pris avec le requérant en vue du renouvellement de la suspension préventive ;
- Le 28 février 2025, une proposition de sanction disciplinaire est adoptée ;
- Le 17 mars, le requérant introduit un recours auprès de la chambre de recours ;
- Le 13 mai 2025, la chambre de recours entend les parties ;
- Par un courrier du 16 juin 2025, la chambre de recours notifie son avis à la partie adverse ;
- Le 28 août 2025, la partie adverse adopte l'acte attaqué.

La procédure disciplinaire a donc été menée avec la diligence requise et la partie adverse n'a pas fait preuve d'inertie. Elle a mené l'instruction du dossier de manière diligente, sans précipitation.

Si le délai entre l'audition disciplinaire et la proposition de sanction est d'environ quatre mois, un tel délai n'est pas, seul, de nature à démontrer une inertie traduisant une violation du principe du délai raisonnable. Il s'explique par l'accident de travail subi par l'agent traitant le dossier du 8 janvier au 2 mars 2025.

Un délai de deux mois et demi pour adopter l'acte attaqué n'est pas non plus déraisonnable, compte tenu de la nécessité de se départir de l'avis de la chambre de recours en ce qui concerne deux des trois griefs et la sanction disciplinaire suggérée. Il faut également tenir compte du fait que le conseil WBE se réunit toutes les quatre semaines hors congés scolaires et ne se réunit habituellement pas en été. Dans le présent cas, la partie adverse a reçu l'avis de la chambre de recours le 16 juin 2025, bien que l'audience de la chambre de recours ait eu lieu le 13 mai 2025. Eu égard au fait que les points à inscrire à l'ordre du jour du Conseil WBE doivent être communiqués un mois avant la séance du Conseil, l'avis de la chambre de recours a été reçu trop tardivement que pour permettre à la partie adverse d'inscrire le point à la séance du 2 juillet 2025. Ce dernier a été, par conséquent, examiné à la première séance du Conseil possible à savoir celle du 28 août 2025, qui ne traite normalement que des points urgents intrinsèques au fonctionnement de WBE.

On relèvera encore que le délai d'adoption de la sanction d'un mois laissé à la partie adverse à dater de la réception de l'avis de la chambre de recours visé à l'article 155 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 est un délai d'ordre, dont le dépassement n'implique pas automatiquement une violation du délai raisonnable. Ce dépassement est d'autant moins constitutif d'un dépassement du délai raisonnable qu'il s'est écoulé durant l'été, période durant laquelle la Communauté française admet la suspension du délai de remise d'avis qui s'applique à la chambre de recours. La partie adverse doit pouvoir bénéficier de la même souplesse ».

VI.2. *Appréciation*

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, selon la jurisprudence constante, 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. Enfin, selon la même

jurisprudence, 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, il ressort du dossier administratif que :

- les faits visés par les deux premiers griefs ont été portés à la connaissance de la partie adverse le 20 juin 2024 ; elle convoque le requérant le 2 juillet suivant à une audition disciplinaire fixée le 27 août 2024 ; aucun élément du dossier ne permet de comprendre les raisons pour lesquelles elle a mis presque deux mois pour auditionner le requérant, déjà écarté sur-le champ et suspendu pour les mêmes faits, alors qu'aucune disposition expresse ne prévoit de suspension de la procédure disciplinaire pendant la période des vacances scolaires ;
- en ce qui concerne le troisième grief, celui-ci a été porté à la connaissance de la partie adverse le 30 septembre 2024 ; si celle-ci a fait diligence pour convoquer le requérant à ce propos dès le 9 octobre et l'entendre le 15 octobre suivant, aucun élément du dossier ne permet de justifier le délai qui s'est écoulé entre cette audition et la proposition de démission d'office adoptée le 28 février 2025, soit plus de quatre mois plus tard, alors qu'aucun devoir d'instruction complémentaire n'a été effectué durant ce laps de temps ; à propos de l'accident de travail subi par l'agent traitant du 8 janvier au 2 mars 2025 dont excipe la note d'observations, outre qu'aucune pièce n'est déposée à ce propos, il convient de constater que cette indisponibilité alléguée ne justifie en tout état de cause pas le délai écoulé entre le 15 octobre 2024 et le 7 janvier 2025, soit près de trois mois, et de rappeler qu'il appartient à l'autorité de veiller à ce que ses services continuent à fonctionner de manière optimale en cas d'absence inopinée d'un de ses agents ;
- l'avis de la chambre de recours a été notifié à la partie adverse le 16 juin 2025 mais l'acte attaqué n'a été adopté que le 28 août 2025, soit plus de deux mois plus tard ; si le délai prescrit par l'article 155, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 visé au moyen, en vertu duquel la sanction est prise dans le mois qui suit la réception de l'avis de la chambre de recours, doit, à défaut de toute conséquence juridique expressément attachée à son dépassement, être appréhendé comme un simple délai d'ordre, ce délai n'en demeure pas moins indicatif quant à la diligence avec laquelle l'autorité doit prendre sa décision au regard du principe général du délai raisonnable ; il en va d'autant plus ainsi que, d'une part, la proposition de sanction envisagée étant la démission d'office, le dossier devait être traité comme une affaire urgente comme rappelé ci-avant, et que, d'autre part, dans sa notification du 16 juin 2025, la chambre de recours attirait « particulièrement l'attention [du] directeur général sur le fait que le pouvoir organisateur doit prendre sa décision dans le délai prescrit par l'article 155 [...] précité, soit dans le mois qui suit la réception du présent avis ». Ce délai ne doit, à défaut de disposition expresse en ce sens, pas être suspendu entre le 15 juillet et le 15 août, contrairement à ce que

prévoit l'article 147 du même arrêté à propos du délai dans lequel la chambre de recours doit remettre son avis.

Il ressort de ces constats qu'à plusieurs phases intermédiaires de la procédure disciplinaire, la partie adverse n'a pas traité le dossier avec la diligence requise et que plusieurs délais s'avèrent incompatibles avec le respect du principe général du délai raisonnable.

Le premier moyen est, *prima facie*, sérieux.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, 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 prise par la partie adverse le 28 août 2025 qui inflige à R. C. la peine disciplinaire de la démission disciplinaire, est ordonnée.

Article 2.

L'exécution immédiate du présent arrêt est ordonnée.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 24 décembre 2025, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin