CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 265.630 du 3 février 2026

A. 242.653/VIII-12.634

En cause : **S. D.**,
ayant élu domicile chez
M^es Alain MERCIER et
Stéphane RIXHON avocats,
chaussée de Waterloo 868/4
1180 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
la ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^es Sébastien DEPRÉ, Germain HAUMONT et
Ambre DESCHAMPS, avocats,
place Eugène Flagey 18
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 2 août 2024, la partie requérante demande l'annulation de l'arrêté du président du comité de direction du SPF Justice du 3 juin 2024 lui infligeant la peine disciplinaire de démission d'office.

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Erik Bosquet, premier 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.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 18 décembre 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 30 janvier 2026.

M. Pierre-Olivier de Broux, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e^ Guillaume Ergo, loco M^es^ Alain Mercier et Stéphane Rixhon, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^es^ Maxime Chomé et Rebecca Mirzabekiantz, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik Bosquet, premier auditeur a été entendu en son avis contraire.

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. La requérante est assistante de surveillance pénitentiaire à la prison d'Arlon, entrée en service en qualité de stagiaire le 1^er^ mai 2019.

2. Le 7 mai 2020, alors que son année de stage est en cours, elle fait l'objet d'une demande d'explications sur le non-respect des règles en matière de reprise ou de prolongation après un congé de maladie.

3. Le 6 juin 2020, la directrice de la prison note dans le dossier que la procédure a été expliquée à la requérante, laquelle a dit l'avoir intégrée et s'est engagée à la respecter scrupuleusement. Sur cette base, les jours concernés sont transformés en absence irrégulière.

4. Par une décision du 20 août 2020, la requérante est nommée définitivement.

Il ressort du dossier administratif que, depuis cette date et jusqu'au 31 décembre 2022, la requérante fait l'objet de 13 demandes de rédaction d'arrêté de non-activité, pour un nombre total de 43 jours d'absences injustifiées.

Il ressort également du dossier déposé par la requérante qu'elle a échangé à plusieurs reprises avec le Medex durant cette période à propos de certificats médicaux qui n'auraient pas été encodés, malgré leur envoi par la requérante.

5. Par un courrier du 17 octobre 2023, la directrice de la prison convoque la requérante à une audition disciplinaire fixée le 10 novembre 2023 pour y répondre des faits suivants :

« - de ne pas avoir remis de certificat médical et vous être mise en ordre administrativement pour la période du 18/01 au 20/01/2023, et ce malgré le dernier rappel en date du 24/08/2023 ;
- de ne pas avoir remis de certificat médical et vous être mise en ordre administrativement pour la période du 03/03/2023, et ce malgré le dernier rappel en date du 24/08/2023 ;
- de ne pas avoir remis de certificat médical et vous être mise en ordre administrativement pour la période du 16/3 au 17/3/23, et ce malgré le dernier rappel en date du 24/08/2023 ;
- de ne pas avoir remis de certificat médical et vous être mise en ordre administrativement pour le 23/3/23, et ce malgré le dernier rappel en date du 24/08/2023 ;
- de ne pas avoir remis de certificat médical et vous être mise en ordre administrativement pour la période du 28/3 au 29/3, et ce malgré le dernier rappel en date du 24/08/2023 ;
- de ne pas avoir remis de certificat médical et vous être mise en ordre administrativement pour la période du 8/4 au 11/4, et ce malgré le dernier rappel en date du 24/08/2023 ;
- de ne pas avoir remis de certificat médical et vous être mise en ordre administrativement pour la période du 1/10 au 22/10 et ce malgré le courrier vous envoyé ;
- de ne pas avoir fourni les documents nécessaires pour votre jour exceptionnel du 20/02/2023, et ce malgré nos rappels ;
- de ne pas avoir fourni les documents justificatifs pour votre jour exceptionnel du 6/04/2023, et ce malgré nos rappels ;
- de ne pas avoir fourni les documents justificatifs pour votre jour motif impérieux du 28/4/23, et ce malgré nos rappels ;
- de ne pas avoir fourni les documents justificatifs pour votre absence sur votre lieu de travail et ce, sans motif pour le 22/05/23 malgré notre demande ».

6. Cette audition est reportée à deux reprises pour raisons médicales, sur demande de la requérante. Ne pouvant finalement pas se rendre à l'audition reportée *in fine* au 27 décembre 2023, la requérante adresse à la directrice de la prison un courrier d'explications le 17 décembre 2023, accompagné d'une série de pièces justificatives.

7. Par un courrier du 3 janvier 2024, la directrice de la prison adresse au président du comité de direction un dossier disciplinaire composé d'un rapport circonstancié et accompagné des pièces utiles.

8. Par un courrier du 8 janvier 2024, la requérante est convoquée à une audition disciplinaire devant le comité de direction.

9. À la suite d'un report, elle est auditionnée le 15 février 2024 par le comité de direction. À l'issue de cette audition, celui-ci décide à l'unanimité de proposer la sanction disciplinaire de la démission d'office. Cette proposition est notifiée à la requérante par un courrier du 22 février 2024.

10. Le 11 mars 2024, elle introduit un recours devant la chambre de recours.

11. Le 13 mai 2024, la requérante, accompagnée de son conseil, comparaît devant la chambre de recours.

À l'issue de cette audition, cette dernière est d'avis, par une majorité de six voix sur sept, que la faute disciplinaire est établie mais que la sanction proposée est excessive et doit être remplacée par une sanction de retenue de traitement de 20 % pendant six mois.

12. Par une décision du 3 juin 2024, la présidente du comité de direction inflige à la requérante la sanction disciplinaire de la démission d'office.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen pris de la violation de :

« - La Constitution, notamment ses articles 10 et 11 ;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, notamment son article 3 ;
- La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs notamment ses articles 2 et 3 ;
- Les principes généraux du droit, notamment le principe de sécurité juridique, le principe général de confiance légitime et de minutie, les principes de motivation au fond et en la forme des actes administratifs et le principe de l'égalité, de la non-discrimination et de la proportionnalité, des droits de la défense et de *audi alteram partem* ;
- De l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs et de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Conformément à l'article 2, § 1er, alinéas 1er, 3°, 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 son moyen dans les termes suivants, qu'il convient de reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

« En ce que l'acte litigieux démet d'office [la requérante] de ses fonctions en raison de ses absences non couvertes conformément aux procédures administratives, en raison de la surcharge de travail administratif que cela aurait provoqué ;

Alors que [la requérante] était couverte par des certificats médicaux lors de l'essentiel de ses absences ;

Alors que [la requérante] n'avait jamais été sanctionnée disciplinairement avant ces faits ;

Alors que [la requérante] a envoyé de nombreux courriels et courriers au Medex, afin de résoudre la problématique des certificats médicaux, mais que ceux-ci sont tous restés sans réponse ;

Alors qu'aucune surcharge administrative n'est démontrée par le dossier disciplinaire ;

Alors que, ce faisant, l'autorité entend en réalité sanctionner [la requérante] pour ses absences couvertes par certificat médical dont la régularité n'est pas contestable et n'a pas été contestée ;

Alors que la chambre de recours avait proposé d'infliger une sanction moins lourde à l'intéressée et qu'aucune motivation circonstanciée ne rencontre cet avis de manière précise ;

Alors que l'autorité ne laisse même pas une dernière chance à l'intéressée de corriger son comportement, puisque la décision remarque que la démission d'office est adoptée moins d'un mois après le retour de [la requérante], ne lui permettant pas de se défendre sur ce point.

Le moyen est donc fondé ».

IV.1.2. Le mémoire en réplique et le dernier mémoire de la partie requérante

Elle se réfère à sa requête.

IV.2. Appréciation

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.

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. Par ailleurs, l'omission du fondement juridique n'est pas susceptible d'entraîner l'annulation de l'acte attaqué lorsque ce fondement peut être déterminé aisément et avec certitude ou lorsqu'il résulte des circonstances de l'affaire que l'administré en avait connaissance. 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. Une motivation spéciale s'impose néanmoins à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de l'avis de l'instance de recours. Le fait pour l'autorité de se fonder sur une motivation similaire à celle figurant dans la proposition de sanction ayant fait l'objet d'un recours afin de se distancier de l'avis rendu par la chambre de recours ne peut être considéré comme satisfaisant à l'exigence de motivation spéciale.

L'article 61 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État' dispose :

« L'agent, qui, par suite de maladie ou accident, est empêché d'exercer normalement sa fonction, est tenu d'informer l'autorité dont il relève immédiatement selon des modalités fixées par le président du comité de direction ou le secrétaire général.

Pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à un jour, l'agent doit introduire le plus rapidement possible un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale. Le certificat médical mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence de l'agent et si l'agent peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 2, l'agent introduit immédiatement un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale lorsque l'absence par suite de maladie ou d'accident ne comporte qu'un seul jour et qu'à

trois reprises au cours de l'année civile en cours, l'agent a déjà été absent par suite de maladie ou d'accident pour une durée d'un seul jour sans un certificat médical.

Si l'agent omet d'introduire un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale conformément aux dispositions du présent article, il se trouve de plein droit en non-activité ».

En l'espèce, après avoir rappelé les faits reprochés, et après avoir souligné que ces faits « ont été considérés comme établis tant par le comité de direction que par la chambre de recours en matière disciplinaire », l'acte attaqué est motivé comme il suit :

« Le comportement de [la requérante] est grave et contraire aux valeurs du SPF Justice, en particulier celles du respect et du professionnalisme ;

Par son comportement [la requérante] ne respecte pas l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État et plus particulièrement l'article 7, § 1 qui précise que : "L'agent de l'État exécute ses fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques. À cet effet, il doit respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives qui lui sont données dans les limites de ces lois et règlements (…)" ;

L'intéressée par son comportement enfreint l'article 61 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 selon lequel : "L'agent qui, par suite de maladie ou accident, est empêché d'exercer normalement sa fonction, est tenu d'informer l'autorité dont il relève immédiatement selon des modalités fixées par le président du comité de direction ou le secrétaire général. Pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à un jour, l'agent doit introduire le plus rapidement possible un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale. Le certificat mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence de l'agent et si l'agent peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle (…)" ;

Si [la requérante] est maintenant en ordre administrativement, il est indéniable que ses manquements récurrents aux procédures alourdissent considérablement la charge administrative du service du personnel de l'établissement qui doit lui adresser plusieurs rappels ;

Une première demande d'explications a été initiée en mai 2020 par la direction de la prison pour les mêmes faits : que lors de l'entretien, les procédures pour absences et congés ont été rappelées à [la requérante] et celle-ci s'était engagée à les respecter ;

La direction de l'établissement a mis tout en œuvre pour faire un rappel des procédures et laisser une chance à l'intéressée de se montrer respectueuse de la réglementation ;

Malgré cet avertissement et le rappel des obligations à observer en cas d'absence, [la requérante] n'a pas saisi cette chance ;

Vu le nombre d'absences de [la requérante], la tâche qui revient au service du personnel de la prison d'Arlon de s'assurer du suivi des certificats médicaux pour chaque absence est extrêmement lourde et contribue à une désorganisation importante au sein de l'établissement ;

[La requérante] fait preuve d'une attitude irrespectueuse en persistant dans son comportement : que ce comportement est inacceptable et mérite une sanction lourde ;

> La peine disciplinaire de réduction du traitement de 20 % pendant 6 mois ne répondrait pas adéquatement à la gravité des faits : qu'en outre, ces faits ont entraîné une rupture totale de confiance envers [la requérante] de la part de sa hiérarchie ;
>
> Au regard de l'avis de la chambre de recours, il y a lieu de rappeler que les difficultés existentielles de l'intéressée décrites devant la chambre de recours sont antérieures aux manquements reprochés et ni ne les justifient ni ne les expliquent : Que pour des absences des mois de janvier 2023 et mars 2023, comme cela a été souligné par la chambre de recours, l'intéressée n'est toujours pas en ordre administrativement : Et que la reprise du travail par [la requérante] depuis moins d'un mois ne permet pas d'apprécier son respect des procédures administratives en cas d'absence ;
>
> La démission d'office est la seule peine adéquate et proportionnée vu la gravité des faits et la longueur de la période infractionnelle. Ni le rappel à l'ordre, ni la retenue de traitement, ni le déplacement ne sont des peines de nature à réparer la confiance ».

Parmi les onze manquements qui ont été reprochés à la requérante, les sept premiers concernent le non-respect de l'article 61 de l'arrêté royal précité du 19 novembre 1998. Bien que, selon l'acte attaqué, la requérante se soit « mise en ordre administrativement » après plusieurs rappels et après le lancement de la procédure disciplinaire pour la majorité de ces manquements, il n'est pas contestable que l'envoi des certificats médicaux a été fait six fois tardivement, en violation de l'exigence de communiquer ces certificats « le plus rapidement possible ». Le septième manquement médical concerne une journée d'absence pour laquelle la requérante se borne à indiquer qu'elle ignorait avoir déjà été à trois reprises absentes pour un seul jour, sans pour autant contester ce fait. Les fonctionnaires étant supposés connaître leur statut, aucun agent de l'État absent de son travail pour cause de maladie et pour une durée supérieure à un jour ne peut ignorer que, conformément à l'article 61, il est tenu de transmettre le plus rapidement possible son certificat médical au Medex. Ces sept manquements sont établis et légalement admissibles.

Deux autres manquements sont relatifs à des absences pour motifs exceptionnels : le premier concerne une maladie de la fille de la requérante le 20 février 2023, mais il n'est justifié que par la photo d'une attestation médicale non signée qui aurait été déposée dans la boîte aux lettres du service du personnel de la partie adverse en avril « 2024 » (selon l'annotation manuscrite manifestement erronée de la requérante, puisqu'elle a transmis ce document ainsi annoté dès décembre 2023) ; le second n'est pas contesté. Selon la requérante, un document de demande de congé exceptionnel aurait été introduit et remis en main propre, mais dont elle n'en établit ni la remise ni le contenu. Un manquement concerne une absence d'un jour pour « motif impérieux », qui n'est pas contesté. Ces trois manquements sont établis et légalement admissible.

Le dernier manquement concerne un jour de grève, pour lequel le document requis a été introduit hors délai comme cela ressort du dossier administratif. À cet égard, selon l'article 16, § 1er, de la loi du 23 mars 2019 'concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire' :

> « En cas de grève, le chef d'établissement ou son délégué prend immédiatement les mesures nécessaires afin d'assurer le service conformément au plan visé à l'article 19.
>
> Il constitue une liste des membres du personnel qui ont confirmé leur intention de ne pas participer à la grève. Dans ce but, et sauf motif valable dûment établi, les membres du personnel informent le chef d'établissement ou son délégué, au plus tard septante-deux heures avant le début du premier jour de grève, et ce pour chacun des jours de grève durant lesquels leur présence est prévue, de leur intention définitive de participer ou non au jour de grève. Par jour de grève il est entendu toute période de vingt-quatre heures à compter de l'heure du début de la grève telle que mentionnée dans le préavis de grève.
>
> […]
>
> Les membres du personnel qui n'ont pas confirmé leur intention de participer ou non au jour de grève dans les délais fixés, sont considérés comme ne voulant pas participer à la grève ».

Le dernier alinéa de cette disposition est suffisamment clair. Les justificatifs déposés par la requérante indiquent, d'une part, qu'elle a contacté un collègue en lui indiquant : « j'ai oublié de déposer mon papier pour la grève de lundi et je ne travaille plus avant samedi, donc je me permets de t'ennuyer », mais sans qu'il soit établi que ce collègue ait répondu ou transmis cette information à l'autorité ; et, d'autre part, qu'elle a envoyé le document requis à son supérieur hiérarchique le jour de la grève, soit tardivement et sans invoquer aucun motif valable dûment établi pour justifier ce retard. Ce manquement est donc également établi.

L'ensemble des manquements retenus par l'acte attaqué donc sont exacts, pertinents, légalement admissibles et adéquatement motivés.

Par ailleurs, les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination visées aux articles 10 et 11 de la Constitution n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. Les mêmes règles s'opposent encore à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. Il ressort en outre de l'article 28, § 1er, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination' adoptées en application des articles 10 et 11 susvisés, que lorsque la personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée

sur un des critères protégés au sens de l'article 4, 3°, de la loi du 10 mai 2007, tel le critère de l'état de santé, il incombe à la partie adverse de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

En l'espèce, la requérante soutient en substance avoir été victime d'une discrimination directe pour le motif que la partie adverse lui reprocherait « d'avoir été absente pour cause de maladie », de sorte que la sanction disciplinaire la punirait, en réalité, « en raison de son état de santé ». Cette affirmation manque en fait, dès lors que l'acte attaqué repose exclusivement sur des manquements relatifs aux obligations administratives de la requérante, lesquels ne sont d'ailleurs pas tous relatifs à la transmission tardive de certificats médicaux. Cette affirmation non autrement étayée ne constitue donc en rien un fait susceptible de présumer l'existence d'une discrimination. La seule circonstance que les manquements reprochés à la requérante concernent notamment la transmission tardive de certificats médicaux ne peut suffire à établir une présomption de discrimination fondée sur son état de santé. Le fait que, selon elle, aucune surcharge administrative n'est démontrée par son dossier disciplinaire ne pourrait pas davantage y contribuer, ce d'autant plus que le nombre des manquements comme le nombre de rappels figurant au dossier administratif ont pu conduire à une telle surcharge.

Le principe général du respect des droits de la défense, qui est d'ordre public et doit, partant, être vérifié d'office, implique notamment que l'agent qui risque de se voir infliger une sanction ait la faculté de se défendre utilement et librement contre les reproches qui lui sont faits. Il doit, entre autres, avoir eu la possibilité de consulter l'ensemble des pièces du dossier disciplinaire et d'exposer ses moyens de défense de telle manière que l'autorité disciplinaire a pu en avoir connaissance et les prendre en considération avant de prononcer la sanction, ce qui impose à celle-ci de l'avertir, le cas échéant, du dépôt de pièces nouvelles et de lui permettre d'y réagir. Le respect des droits de la défense n'impose pas à l'autorité disciplinaire de procéder à un devoir d'enquête complémentaire sollicité par cet agent, lorsque ce refus est justifié par l'absence de pertinence du devoir. Il faut d'ailleurs que cette demande ait été introduite auprès de cette autorité.

En l'espèce, la régularité de la procédure disciplinaire n'est pas contestée mais la requérante reproche à la partie adverse de ne pas lui avoir laissé une dernière chance pour corriger son comportement. Eu égard à ses antécédents, établis tant par le dossier administratif que par son propre dossier, et au nombre de manquements constatés au cours de l'année 2023, il n'est pas déraisonnable ni contraire aux droits de la défense que la partie adverse n'ait pas voulu lui laisser une dernière chance et ait considéré que la confiance était irrémédiablement rompue.

Enfin, le principe général de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable entre les motifs de fait fondant la décision et son objet. Appliqué en matière disciplinaire, il implique que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. La proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés et en tenant compte des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste.

En l'espèce, tenant compte des onze griefs retenus et établis par le dossier administratif, lesquels constituent des manquements à plusieurs devoirs distincts de la requérante, et de « l'avertissement et [du] rappel des obligations » (selon les termes de l'acte attaqué) de celle-ci et de leurs conséquences sur la charge administrative du service du personnel de l'établissement, le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de l'autorité s'il venait à considérer que les faits imputés à la requérante ne sont pas suffisamment graves par eux-mêmes pour justifier la sanction lourde de la démission d'office.

En effet, force est de constater que si la requérante met en avant les éléments dont elle estime qu'ils devraient constituer, à l'égard des faits sanctionnés, une cause de justification ou amener une plus grande indulgence de l'autorité, elle ne démontre pas que l'autorité aurait adopté une sanction disciplinaire que toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas prise. Elle n'établit par conséquent pas que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que la démission d'office infligée serait manifestement disproportionnée.

La circonstance que la chambre de recours a estimé que la sanction était excessive et devait être remplacée par une sanction de retenue de traitement de 20 % pendant six mois n'est pas de nature à modifier cette appréciation. Tout au plus, comme rappelé ci-avant, l'autorité disciplinaire devait-elle spécialement motiver les raisons pour lesquelles elle s'écartait de l'avis de la chambre de recours. Tel est le cas en l'espèce, lorsque la motivation de l'acte attaqué écarte sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation chacun des trois seuls éléments invoqués par la chambre de recours pour justifier une sanction moins lourde : les difficultés personnelles de la requérante sont antérieures aux manquements reprochés ; la requérante ne s'est pas mise en ordre administrativement pour tous les manquements reprochés : et l'absence de signalement défavorable ne date que de moins d'un mois. L'acte attaqué justifie ainsi régulièrement la « rupture totale de confiance » envers la requérante et le choix de la démission d'office n'est pas manifestement disproportionné.

Le moyen n’est pas fondé.

V. Indemnité de procédure

La partie adverse 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 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante 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 adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 3 février 2026, par la VIIIe chambre du Conseil d’État, composée de :

Frédéric Gosselin,	président de chambre,
Raphaël Born,	conseiller d’État,
Pierre-Olivier de Broux,	conseiller d’État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Florence Van Hove Frédéric Gosselin