CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n^o 265.764 du 17 février 2026

A. 246.716/VIII-13.214

En cause : **P. D.**,
ayant élu domicile chez
M^es Arnaud BEUSCART et Amandine
WATTIEZ et Steve MENU, avocats,
Grand Chemin 154
7531 Havinnes,

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 12 décembre 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision de la Fédération Wallonie Bruxelles Enseignement du 16 octobre 2025 décidant de la peine de démission disciplinaire, du chef de violation des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité, excès ou détournement de pouvoir » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 17 décembre 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 12 février 2026.

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. Frédéric Gosselin, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e^ Louis Van Ceunebroecke, *loco* M^es^ Arnaud Beuscart, Amandine Wattiez et Steve Menu, avocats, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Diego Gutierrez Caceres, *loco* M^e^ Patricia Minsier, 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 requérant est nommé à titre définitif en qualité d'éducateur au sein de l'athénée royal R. M. depuis 2011.

2. Le 7 novembre 2024, il tombe de sa chaise alors qu'il surveille des élèves.

3. Le lendemain, il remplit une déclaration d'accident du travail dans laquelle il indique qu'il est « tomb[é] sur son côté droit avec la chaise ».

4. Le 8 novembre toujours, N. C., élève présent lors de cette chute, témoigne auprès de V. S., la directrice faisant fonction de l'athénée royal, en ces termes :

« J'ai vu [le requérant] tomber. Il était sur sa chaise, déjà une première fois il a perdu l'équilibre, il a eu un coup de pression car il a failli tomber, il s'est redressé. Je lisais mon livre, il est venu vers moi pour voir ce que je lisais, puis il s'est assis il est tombé sur le côté gauche. La chaise était à côté de lui quand il était par terre. Il m'a demandé de retirer la chaise et il m'a demandé d'aller chercher quelqu'un. Quand je suis revenu avec les éducateurs, il était assis sur une autre chaise.

Personne ne l'a aidé à se relever. J'ai regardé sous la chaise, il m'a dit qu'il y avait une vis qui était détachée. Je n'ai pas vu la vis ».

5. Le 28 novembre 2024, V. S. adresse le courriel suivant à la partie adverse :

« Madame S., notre Préfète coordonnatrice de la zone de la Wallonie picarde, qui nous lit en copie, a été avertie d'une situation particulière. Situation que nous souhaitons porter à votre connaissance.
[Le requérant] éducateur au sein de notre établissement a déclaré un accident de travail ce jeudi 07 novembre 2024.
Toutefois, nous tenons à vous faire part que cette chute était intentionnelle. Vous trouverez ci-joint quelques échanges à ce sujet.
Un élève présent à l'étude, s'est présenté en compagnie de sa maman pour que l'on puisse prendre son témoignage Vous découvrirez également des échanges dans lesquels il insulte ses collègues et la direction de l'établissement.
[…] ».

6. Est joint à ce courriel le témoignage précité de N. C. ainsi qu'un rapport dans lequel figurent des captures d'écran de conversations *Messenger* accompagnées d'émojis et de *smileys*, desquelles il ressort ce qui suit :

- à une date indéterminée :
  « [Le requérant] : N'en sais rien… je réfléchis juste à mon arrêt
  accident maladie !
  [F. K.][collègue du requérant] : Arrête tu me fais rire avec ça…pas le premier jour… […]
  [Le requérant] : Non pas lundi mais peut-être bien mardi !
  Merci pour la vidéo, je vais analyser les mouvements pour bien tomber.
  [F. K.] : Pas trop brusquement
  [Le requérant] : Sur le côté c'est mieux, en arrière il y a plus de risques pour la tête!
  [F. K.] : Oui c'est vrai […] ».

- mercredi 6 novembre 2024 :
  « [F. K.] : Salut C'est pas pour dire ou rire mais la chaise a fait un drôle de bruit aujourd'hui…
  [Le requérant] : Tu pourras donc après ma chute, attester de la dangerosité de la chaise !!!
  [F. K.] : Serai-je un témoin crédible ??? » ;

- jeudi 7 novembre 2024 :
  « [P. C.][épouse du requérant] : Alors pas encore tombé ?
  [Le requérant] : Non, ce sera juste pour après la récré… entre 11 et 12h ! Je prévois une chute sur le côté c'est moins dangereux…
  […] » ;
  « [Le requérant] : Pfff….4 jours d'arrêt ! Retour mardi à l'école
  [F. K.] : Oh…pas assez
  [Le requérant] : Bah faudra retourner chez le médecin la semaine prochaine…
  [F. K.] : Oui pcq ça n'ira pas…
  [Le requérant] : Je vais bosser ce week-end et aurai donc bien mal au dos… […] Reviendrai pas en 2024 !!!
  [F. K.] : T'as bien raison Toute façon ac de travail donc…
  [Le requérant] : Pas de perte de jours, d'ancienneté ni salaire ! »
  « [F. K.] : Putain…
  [Le requérant] : ???

[F. K.] : Clément est revenu
[Le requérant] : Pour me remplacer… Si c'est le cas même en accident de travail, je reviendrai le dernier jour avant les vacances…
[…] ».

7. Les 5 décembre 2024 et 10 janvier 2025, la partie adverse procède à l'audition, respectivement, de V. S., et de G. M. et C. R., éducateurs au sein de l'athénée royal.

8. Le 22 janvier 2025, F. K., éducatrice au sein de l'athénée royal, qui avait également été convoquée pour une audition en qualité de témoin par un courriel du 10 janvier 2025, répond comme suit à la partie adverse après un courriel de rappel lui envoyé le 14 janvier suivant :

« Bonjour Madame,
J'ai essayé de vous joindre ce matin.
Bien à vous.
[F. K.] ».

9. Par deux courriers du 10 février 2025, le requérant est convoqué pour être entendu, d'une part, dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée à son encontre et, d'autre part, préalablement à une éventuelle mesure de suspension préventive, au sujet du grief suivant :

« Avoir prémédité et orchestré une chute sur votre lieu de travail le 7 novembre 2024, aux alentours de 11H45, en tombant de votre chaise alors que vous étiez en salle d'étude, en vue de déclarer un accident de travail et de justifier une interruption d'activité prolongée »

10. Le 18 février 2025, le requérant est entendu en présence de son délégué syndical.

11. Le 27 février 2025, il est suspendu à titre préventif de ses fonctions pour une période de 3 mois, décision qui est prolongée pour une nouvelle période de trois mois le 26 mai 2025.

12. Le 17 avril 2025, le directeur général de la direction générale Organisation et Finances de la partie adverse propose d'infliger au requérant la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire.

13. Le 7 mai 2025, le requérant saisit la chambre de recours d'un recours contre cette proposition.

14. Le 4 septembre 2025, après avoir entendu le requérant et son conseil, la chambre de recours est d'« avis que le manquement disciplinaire est avéré mais que

la sanction disciplinaire proposée est excessive et propose d'y substituer une mise en non-activité disciplinaire pour une durée d'un an ».

15. Le 16 octobre 2025, la partie adverse inflige au requérant la sanction disciplinaire de la démission d'office.

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié par un courrier du même jour.

IV. Recevabilité

La recevabilité du recours devant le Conseil d'État relevant de l'ordre public, elle doit être examinée d'office.

En l'espèce, il n'est pas contesté, et il ressort du dossier administratif, que nonobstant le dispositif de l'acte attaqué qui évoque une « proposition » de démission disciplinaire, il cristallise bien la sanction disciplinaire définitive infligée au requérant, comme le relève l'auditeur rapporteur. En tant que tel, il constitue un acte qui fait grief au requérant et qui est attaquable devant le Conseil d'État.

Le recours est recevable.

V. 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.

VI. Premier moyen

VI.1. La requête

Le moyen est pris de la « violation de la présomption d'innocence ».

En vertu de l'article 2, § 1er, 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), en vigueur depuis le 1er septembre 2023, « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ». La requête ne satisfaisant pas à cette

exigence, et ne participant ainsi pas à une bonne administration de la justice, le moyen est brièvement résumé dans les lignes qui suivent.

Le requérant expose le contexte dans lequel il travaille et les relations, selon lui, « tendues » qu'il entretient avec sa hiérarchie et il rappelle sa qualité de délégué syndical. Il indique qu'il a toujours contesté le grief qui lui est reproché, que les faits sont sortis de leur contexte et qu'ils ont été interprétés sur la base de données inexactes. Au sujet des propos tenus sur *Messenger*, il indique qu'ils étaient « ironiques » et que l'accident du travail dont il a été victime était réel et il fait valoir qu'il a été reconnu par la Communauté française le 11 juin 2025. Il est également d'avis que les indications qu'il a fournies au sujet des modalités de la chute ne sont pas un élément permettant de soutenir qu'il aurait prémédité et orchestré celle-ci, et il considère que les captures d'écran de ses conversations *Messenger* sont « sujettes à caution » dès lors qu'il indique avoir fait l'objet d'un piratage de son compte *Facebook* via un ordinateur de l'école. Il précise qu'au vu de ses problèmes de santé « objectivés depuis plusieurs années », il « n'a évidemment pas cherché la chute qui aurait pu aggraver sa situation ». Il estime également que la partie adverse a constitué un dossier lacunaire ne comprenant que des éléments de preuve contestables et contestés et que l'accès à ses conversations privées sur *Messenger* implique un piratage de son compte. Il considère à cet égard qu'il est inexplicable que la partie adverse n'ait pris aucune sanction disciplinaire vis-à-vis de C. R. qui a pris des photographies de ses conversations *Messenger* « en totale violation avec son droit au respect de la vie privée ». Il soutient que l'instruction « a été menée à sa charge » avec la volonté de constituer un dossier à son encontre, et il cite un arrêt n° 263.372 du 21 mai 2025.

VI.2. Appréciation

Comme le rappelle l'arrêt cité par le requérant, le principe de la présomption d'innocence en matière disciplinaire, qui est d'ordre public et doit, partant, être vérifié d'office, implique que le dossier ait été instruit à charge et à décharge. Ce principe n'est pas violé lorsque le dossier révèle qu'il a été procédé à de nombreuses auditions afin de faire objectivement la lumière sur les faits et que la lecture de la décision disciplinaire permet de constater que l'autorité n'a pas ignoré les éléments à décharge.

En l'espèce, il ressort du dossier administratif que le 28 novembre 2024, la partie adverse a été avisée par un courriel de la directrice de l'Athénée que l'accident de travail dont a été victime le requérant le 7 novembre 2024 était intentionnel. Sont joints à ce courriel le procès-verbal d'audition de l'élève N. C. et le rapport précité dans lequel figurent plusieurs captures d'écran de conversations

Messenger du requérant, tous deux reproduits *supra* dans l'exposé des faits. À la suite de cette interpellation, la partie adverse a décidé d'entendre la directrice le 5 décembre 2024 qui, à cette occasion, indique notamment que :

- le requérant utilise l'application *Messenger* sur l'ordinateur mis à disposition de l'équipe éducative et il ne ferme pas son compte, de sorte que son collègue C. R. a pris connaissance de messages échangés par le requérant via des fenêtres « *pop-up* »;
- C. R. a commencé à prendre des captures d'écran des conversations *Messenger* du requérant en septembre 2024 lorsqu'il a constaté que le requérant portait des jugements à son encontre ;
- le 6 novembre 2024, C. R. et G. M. ont informé la directrice que le requérant « va inventer un accident de travail » après avoir pris connaissance de messages échangés sur *Messenger* ;
- les 22 et 25 novembre 2024, C. R. communique à la directrice les captures d'écran litigieuses.

Au vu des messages échangés sur *Messenger* et compte tenu des informations transmises par la directrice, la partie adverse a invité C. R., G. M. et F. K. pour être entendus en qualité de témoins. Seuls les deux premiers ont répondu positivement à la demande de la partie adverse et ont été entendus le 10 janvier 2025. Il en ressort que :

- le requérant laisse ses comptes *Teams* et *Messenger* ouverts sur l'ordinateur mis à disposition de l'équipe éducative ;
- C. R. a effectivement pris connaissance des conversations *Messenger* litigieuses sur l'ordinateur mis à disposition de l'équipe éducative par le biais de fenêtres « pop-up » et il en a fait des captures d'écran ;
- N. C. a indiqué à C. R. le jour de l'accident que le requérant « avait tenté de tomber et qu'il avait recommencé et finalement qu'il était tombé par terre ».

À la suite de ces éléments, le requérant a été entendu par la partie adverse le 18 février 2025 au sujet du grief suivant :

« Avoir prémédité et orchestré une chute sur votre lieu de travail le 7 novembre 2024, aux alentours de 11H45, en tombant de votre chaise alors que vous étiez en salle d'étude, en vue de déclarer un accident de travail et de justifier une interruption d'activité prolongée ».

Le requérant reste en défaut d'exposer, et le Conseil d'État n'aperçoit pas, en quoi le dossier disciplinaire serait « lacunaire ». Il résulte au contraire de ces éléments que l'instruction a été menée à charge et à décharge par la partie adverse à

la suite de la prise de connaissance des faits litigieux le 28 novembre 2024. En effet, loin de se limiter à entamer une procédure disciplinaire uniquement sur la base du courriel d'interpellation de la directrice et des annexes qu'elle avait produites, la partie adverse a décidé d'entendre les membres du personnel de l'athénée directement concernés par les faits litigieux. *Prima facie*, l'absence d'audition de F. K. qui, selon le dossier administratif, n'a pas répondu au courriel de demande d'audition avant le 22 janvier 2025, ne modifie pas ce constat. Le requérant ne conteste nullement être l'auteur des messages litigieux et, à part son affirmation unilatérale, il ne ressort pas du dossier administratif que son compte *Facebook* aurait fait l'objet d'un piratage. Au contraire, tant C. R. que G. M. indiquent que le requérant utilise depuis plusieurs années l'ordinateur professionnel mis à disposition des membres de l'équipe éducative pour discuter sur l'application *Messenger* et qu'il laisse son compte ouvert si bien que ses conversations sont accessibles à ses collègues lorsqu'ils utilisent l'ordinateur mis à disposition de l'équipe éducative.

Enfin, le reproche fait à la partie adverse de ne pas avoir poursuivi disciplinairement C. R. est totalement étranger au grief disciplinaire précité et aux dispositions dont la violation est invoquée à l'appui du moyen, qui ne tire aucun argument quant à la violation alléguée du droit au respect de la vie privée du requérant.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

VII. Second moyen

VII.1. La requête

Le moyen est pris de « la violation de la motivation interne des actes administratifs – erreur manifeste d'appréciation – absence de manquement disciplinaire – disproportion de la sanction infligée ». Le requérant ne respectant pas davantage les dispositions précitées du règlement général de procédure, le moyen est, en substance, résumé dans les lignes qui suivent.

Le requérant indique tout d'abord qu'« il existe une appréciation illégale des faits (erreur manifeste d'appréciation), une violation des principes de bonne administration et de proportionnalité et/ou violation des articles 1er et 3 de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs ». Il rappelle que son accident du travail a été reconnu par la Communauté française et il soutient que la partie adverse n'en fait mention à aucun moment. Il estime que les faits reprochés ne sont pas établis, que quand bien même ils le seraient, ils ne lui seraient pas imputables et qu'ils ne peuvent être qualifiés de manquements disciplinaires. Il indique ensuite que l'acte attaqué « ne répond pas réellement aux nombreux

arguments et explications fournies dans le cadre de son recours devant la chambre de recours ». Il précise qu'il n'a jamais démérité, qu'il a toujours donné entière satisfaction à la partie adverse et qu'il a toujours travaillé avec soin, conscience et probité depuis plus de 13 ans. Il considère que la sanction infligée est excessive et disproportionnée.

VII.2. Appréciation

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées. 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 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, témoignant d'une erreur manifeste d'appréciation qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre.

En l'espèce, il ressort de la motivation de l'acte attaqué que la partie adverse a, malgré les dénégations du requérant, estimé que « plusieurs éléments concordants permettent au pouvoir organisateur de considérer que les faits reprochés à l'intéressé ne relèvent pas d'un simple hasard mais qu'il a effectivement prémédité et orchestré la chute afin de bénéficier d'une interruption de travail prolongée et payée ». Elle considère qu'au vu du contenu des messages précités envoyés par le requérant sur *Messenger* (« je réfléchis juste à mon arrêt accident maladie ! » ; « tu pourras donc après ma chute, attester de la dangerosité de la chaise !! » ; « Non, ce sera juste après la récré…entre 11 et 12h ! » ; « je prévois une chute sur le côté c'est moins dangereux… »), et compte tenu des modalités de la chute telles que mentionnées dans la déclaration d'accident du travail (chute d'une chaise sur le côté droit, à 11h45), « les propos de l'intéressé […] ne laissent aucun doute quant à la préméditation et l'orchestration de la chute qui eut bien lieu en vue de déclarer un accident de travail suite à celle-ci ». Au regard du dossier, ces considérations, qui ont trait à la matérialité et l'imputabilité des faits, ne sont entachées d'aucune erreur d'appréciation et le moyen reste en défaut d'expliquer en quoi, à supposer les faits établis, ils ne seraient pas imputables au requérant. Il n'établit pas davantage que l'appréciation de l'autorité selon laquelle les faits reprochés au requérant sont constitutifs de manquements disciplinairement sanctionnables, serait entachée d'une quelconque erreur manifeste d'appréciation, qui ne ressort pas plus de la motivation de l'acte attaqué. Force est par ailleurs de constater que le requérant reste en défaut d'exposer en quoi l'acte attaqué ne comporterait pas de réponse aux arguments qu'il a formulés. Comme l'observe la partie adverse, il n'indique pas dans sa requête les « nombreux arguments et explications fournies dans son recours devant la Chambre de recours » auxquels elle n'aurait pas répondu.

Il ressort encore de l'acte attaqué (point « III. Quant à la sanction à infliger ») que la partie adverse expose en détails pourquoi elle a décidé d'infliger au requérant la sanction de la démission disciplinaire en dépit de son ancienneté de service et de son absence d'antécédents disciplinaires et malgré le fait qu'il « approche de la retraite ». Elle explique également dans ce cadre les raisons pour lesquelles elle a décidé de ne pas suivre l'avis de la chambre de recours. La circonstance que cet avis a été rendu à l'unanimité des membres de la chambre n'a pas pour effet, en soi, de rendre la sanction litigieuse disproportionnée. Eu égard aux motifs ainsi rappelés, le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de l'autorité s'il venait à

considérer que les faits imputés ne sont pas suffisamment graves par eux-mêmes pour justifier une sanction lourde, celle-ci n'étant pas manifestement disproportionnée au regard des faits sanctionnés. En effet, force est de constater que si le requérant met en avant une série d'éléments dont il estime qu'ils devraient constituer, à l'égard de ces derniers, une cause de justification ou amener une plus grande indulgence de l'autorité, il 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. Il n'établit par conséquent pas qu'elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que la démission infligée serait manifestement disproportionnée.

Enfin, quelle que soit la matérialité de l'accident de travail administrativement reconnu à la suite de ces évènements, il ressort de l'examen du premier moyen que le grief précis qui a justifié les poursuites disciplinaires puis la sanction attaquée ne réside nullement dans cet accident mais exclusivement dans le fait d'avoir « prémédité et orchestré » la chute qui en est à l'origine.

Le deuxième moyen n'est pas sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1er, alinéa 3, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 17 février 2026, par la VIII[e] chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Frédéric Gosselin,	conseiller d'État, président f.f.,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Valérie Vanderpère	Frédéric Gosselin