

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

n° 266.312 du 7 avril 2026

A. 247.226/VIII-13.296

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^{es} Thomas CAMBIER et Elise TOUSSAINT, avocats,
avenue Léopold Wiener 127/11
1170 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 2 février 2026, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la « décision, adoptée par Wallonie-Bruxelles Enseignement en date du 20 novembre 2025, de démission disciplinaire de ses fonctions de membre du personnel nommée à titre définitif dans un ou plusieurs établissement(s) de Wallonie-Bruxelles Enseignement » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 5 février 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 3 avril 2026.

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. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^{es} Thomas Cambier et Julien Corbeau, avocats, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Patricia Minsier, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue 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. Le 11 septembre 1990, la requérante commence à travailler comme enseignante maternelle au sein de la Communauté française. Elle est nommée, depuis le 1^{er} septembre 2018, en tant qu'institutrice maternelle et est affectée à l'Athénée royal Fernand Jacquemin à Comines.

À compter de 2020, elle enchaîne les problèmes de santé et, le 23 janvier 2025, elle est placée en mi-temps thérapeutique par le service externe de prévention et de protection au travail.

2. Le 22 avril 2025, la partie adverse, en sa qualité de pouvoir organisateur, est interpellée par le préfet des études au sein de l'Athénée royal susvisé, à propos de l'attitude de la requérante, le 17 avril 2025, qui se serait rendue coupable de faits de violence sur une élève de trois ans, afin de la forcer à manger.

3. Le 15 mai 2025, la requérante est écartée sur-le-champ, avant d'être suspendue préventivement le temps de la procédure disciplinaire.

4. Dans le courant des mois de mai et juin 2025, la partie adverse entend plusieurs collègues de la requérante en qualité de témoins.

5. Par un courrier du 8 juillet 2025, la requérante est invitée à une audition disciplinaire. Le grief disciplinaire suivant lui est reproché :

« Le 17 avril 2025, entre 11H30 et 12H00, avoir adopté des comportements inappropriés et violents à l'égard de l'élève [L. H.], âgée de 3 ans, en ce qu'elle l'aurait forcée à manger contre sa volonté, en adoptant les attitudes suivantes :

- elle aurait crié à plusieurs reprises sur l'élève pendant et après le repas ;
- elle aurait saisi l'élève par le bras et secoué celle-ci ;
- elle aurait maintenu le menton de l'élève et ouvert sa bouche de force pour le nourrir ;
- elle aurait introduit de force des fourchettes de nourriture dans la bouche et la gorge de l'élève ;
- elle aurait bloqué la tête de l'élève entre son bras et sa poitrine ;
- elle aurait manipulé la gorge de l'élève pour la forcer à déglutir ».

6. Le 14 juillet 2025, la requérante est entendue par C. B., en présence de son représentant syndical, Monsieur B.

Un procès-verbal d'audition est rédigé, lequel sera soumis à la requérante pour observations.

7. Le 6 octobre 2025, le directeur général de la direction générale Organisation et Finances formule une proposition de sanction de suspension disciplinaire d'un an à l'égard de la requérante.

Le courrier du même jour par lequel cette proposition lui est transmise « pour visa » l'informe que, conformément à l'article 144 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, pour adultes 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', un recours interne peut être introduit auprès de la chambre de recours. Ce courrier précise en outre que :

« Dans le cas contraire, en cas d'acceptation, il est impératif que vous retourniez l'original daté et signé sous pli recommandé doublé d'une copie avancée par courriel à l'attention de Choisissez un élément [sic]. (Boulevard du Jardin Botanique, 20-22, 1000 Bruxelles) ».

8. Le 9 octobre 2025, la requérante vise la proposition de sanction et y appose la mention « Pour accord ».

Elle n'introduit pas de recours devant la chambre de recours.

9. Le dossier est transmis au Conseil WBE qui, le 20 novembre 2025, décide de sanctionner la requérante de la démission disciplinaire.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Recevabilité

Les règles relatives à la recevabilité des recours devant le Conseil d'État étant d'ordre public, l'exception d'irrecevabilité doit être examinée d'office.

Il est de jurisprudence constante que celui qui décide d'exercer un recours juridictionnel doit mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à la préservation de ce qu'il considère comme ses droits, ce qui suppose qu'il utilise, de façon recevable, toutes les voies de recours organisées par les textes avant de saisir le Conseil d'État.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la requérante n'a pas introduit le recours interne prévu à l'article 144 de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité. Il reste que, *prima facie*, la recevabilité du recours ne peut pas être mise en cause, dès lors que la requérante s'est vu notifier une proposition de sanction disciplinaire, assortie du choix de l'accepter telle quelle ou d'introduire un recours interne à son encontre. Or la requérante a opté pour la première option, qui traduit son accord sur la sanction proposée. Elle ne disposait, par ailleurs, d'aucun élément susceptible de l'aviser que ladite proposition serait ultérieurement écartée, au profit de la sanction disciplinaire substantiellement plus lourde que constitue l'acte attaqué. Partant, il ne peut lui être reproché de ne pas avoir préventivement exercé une voie de recours à l'encontre d'une proposition de sanction qui lui convenait, dans la perspective de se prémunir d'une éventuelle aggravation de la sanction que rien ne laissait présager mais qui a finalement été adoptée.

Prima facie, le recours est recevable.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête

Le deuxième moyen est pris de la violation 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, pour adultes 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 les articles 122 (échelle des peines), 123 (autorité compétente) et 144 (droit de recours interne) ; de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés

fondamentales ; de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, notamment les articles 2 et 3 ; du principe général de motivation formelle et au fond des actes administratifs ; de la Constitution, notamment les articles 10 et 11 ; des principes généraux de bonne administration, notamment les principes de sécurité juridique, de confiance légitime, de *fair-play* et de loyauté procédurale ; des droits de la défense, le principe d’audition et le devoir de minutie ; du principe général de proportionnalité ; de l’erreur manifeste d’appréciation et de l’absence, l’erreur, l’insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs.

La requérante résume ce moyen comme suit :

« L’acte attaqué est illégal en ce qu’il décide d’infliger à la partie requérante la sanction de démission disciplinaire, alors que :

- Suite à l’audition, une proposition de suspension disciplinaire a été notifiée à la partie requérante au préalable, conformément à l’arrêté applicable ;
- La notification de cette proposition est faite à la partie requérante et lui laisse expressément et clairement la possibilité de l’accepter ;
- Un recours interne pouvait être introduit contre cette proposition de sanction ;
- La requérante a accepté cette proposition de sanction et s’est abstenue d’introduire le recours administratif interne organisé ;
- Malgré l’acceptation de cette proposition par la partie requérante, la partie adverse a décidé de lui infliger la sanction plus lourde de la démission disciplinaire. Elle a donc adopté une sanction plus sévère que celle proposée et acceptée et une sanction qui n’a donc pas été proposée et à l’encontre de laquelle la voie de recours interne n’a pas pu être exercée.
- Les droits et garanties fixés par le Statut sont violés dès lors que :
 - o Si l’agent décide de ne pas introduire de recours et d’accepter la sanction proposée, l’autorité ne peut aggraver la sanction.
 - Le Statut ne le permet pas et ne laisse pas une telle marge d’appréciation ;
 - Une fois la sanction acceptée, l’autorité ne peut revenir sur la proposition et aggraver la sanction, à défaut de quoi la procédure est faussée et les notions mêmes de proposition et d’acceptation deviennent dépourvues de toute logique ;
 - Du reste, en agissant de la sorte, l’autorité prive l’agent d’une voie de recours interne. Le recours interne contre une proposition de sanction est un droit impliquant le libre choix de l’agent.
 - Un tel comportement viole également les principes et droits applicables (confiance légitime, sécurité juridique, *fair-play*, loyauté procédurale, droits de la défenses, audition préalable et devoir de minutie).

La requérante a été trompée dans le cadre de cette procédure et n’a pas pu faire valoir valablement ses moyens de défense, en raison précisément de la divergence entre ce qui lui a été proposé et ce qui est infligé, étant entendu qu’il s’agit en outre d’une divergence déterminante.

La partie requérante a décidé de ne pas introduire de recours interne à l’encontre de la proposition, au regard de cette proposition. Il va de soi que si la sanction infligée avait été celle proposée, la partie requérante aurait fait valoir ses moyens de défense.

Le refus d'exercer le droit au recours implique également la renonciation de faire valoir des moyens de défense, tant à l'encontre de la sanction proposée qu'à l'encontre de sa motivation et de la présentation et qualification des faits qui y figurent. Il n'est donc pas admissible que cette même présentation et qualification des faits serve ensuite à motiver une sanction plus lourde.

La partie adverse commet également une erreur manifeste d'appréciation et l'acte attaqué est disproportionné dès lors qu'elle ne pouvait pas aggraver la sanction proposée. Si tel était le cas, elle ne devait pas proposer à la partie requérante d'accepter la sanction proposée ».

V.1.2. La note d'observations

La partie adverse résume son argumentation comme suit :

« Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation des principes de *fair-play* et de loyauté procédurale qui n'existent pas.

Le statut ne prévoit pas que l'autorité chargée de prononcer une sanction disciplinaire dispose d'une compétence liée lorsque le membre du personnel n'introduit pas de recours à l'encontre d'une proposition de sanction. L'autorité chargée de proposer la sanction est différente de celle chargée de la prononcer, de sorte que le membre du personnel ne peut ignorer qu'il existe un risque d'aggravation de la sanction disciplinaire, même en l'absence de recours devant la Chambre de recours. L'autorité n'avait aucune obligation de le préciser à la requérante lors de la notification de la proposition de sanction.

C'est en toute connaissance de cause que la requérante a renoncé à introduire un recours devant la Chambre de recours. Elle n'a pas intérêt à la critique selon laquelle elle aurait été privée de son droit de recours et le moyen n'est pas sérieux en ce qu'il est pris de la violation du statut.

La requérante a été entendue dans le cadre de la procédure disciplinaire et a eu l'occasion d'introduire un recours devant la Chambre de recours, de sorte que les principes des droits de la défense et d'audition préalable n'ont pas été violés.

La partie adverse s'est entourée de tous les renseignements utiles à l'adoption de l'acte attaqué, dans le respect du principe de minutie.

La requérante n'identifie pas la prétend[u]e erreur commise par la partie adverse qui aurait fait naître dans son chef des espérances fondées. Les conditions pour constater une violation du principe de confiance légitime ne sont donc pas rencontrées. Du reste, l'autorité chargée d'adopter la décision n'a jamais fait aucune promesse à la requérante ».

V.2. Appréciation

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 au regard des griefs qui sont précisément à la base de la procédure disciplinaire, l'autorité ne pouvant fonder la sanction sur des éléments postérieurs ou

nouveaux à propos desquels l'agent poursuivi n'a pas pu faire valoir préalablement ses observations.

Le devoir de minutie est un principe général de droit qui oblige l'autorité à procéder à une recherche minutieuse des faits, à récolter les renseignements nécessaires à la prise de décision et à tenir compte de tous les éléments du dossier pour prendre sa décision en parfaite connaissance de cause et après avoir raisonnablement apprécié tous les éléments utiles à la résolution du cas d'espèce.

Les articles 123, § 1^{er}, 2°, 131, 144, 150 et 155 de l'arrêté royal du 22 mars 1969, précité, disposent :

« Article 123. - § 1^{er}. Pour les membres du personnel directeur et enseignant, à l'exclusion des chefs d'établissement, pour les membres du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social :

[...] ;

2° les autres peines sont proposées par le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement ou le délégué dudit fonctionnaire et sont prononcées par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination » ;

« Article 131. - Aucune peine ne peut être proposée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé. L'intéressé peut faire usage des droits qui lui sont reconnus par le statut syndical » ;

« Article 144. - Tout membre du personnel, invité à viser une proposition de peine formulée à son sujet, a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, un recours devant la Chambre de recours, dans le délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la proposition lui a été soumise pour visa. Si le requérant n'a pas introduit de recours, dans le délai fixé, la proposition de peine disciplinaire est transmise directement à l'autorité disciplinaire compétente » ;

« Article 146. - Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si le requérant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à cette chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

Dans le cadre d'un recours introduit à l'encontre d'une proposition de peine disciplinaire, d'un licenciement ou d'un rejet de candidature en qualité de temporaire prioritaire fondé sur un rapport défavorable du chef d'établissement établi sur la base d'un rapport de l'inspection compétente, tous les éléments doivent être pris en considération par la Chambre de recours, en ce compris, le cas échéant, le rapport d'inspection portant sur les compétences professionnelles et pédagogiques ayant conduit à la procédure disciplinaire, à la procédure de licenciement ou au rejet de la candidature en qualité de temporaire prioritaire. La durée de validité de ce rapport est limitée à un délai de douze mois prenant cours à la date de son établissement.

Toutefois, lorsque la procédure disciplinaire ou de licenciement est entamée sur la base de celui-ci, dans ce délai, le rapport demeure valable jusqu'à la date à laquelle

la décision de peine disciplinaire ou la décision définitive de licenciement est notifiée au membre du personnel » ;

- « Article 150. – Le requérant peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

En cas d'absence du requérant ou de son défenseur, la chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance ».

- « Article 155. - La décision est prise ou proposée par le Ministre dans le mois qui suit la réception de l'avis. Elle fait mention de l'avis motivé de la chambre de recours ou de l'absence d'avis. Toute décision non conforme à l'avis de la chambre de recours est motivée.

Le Ministre notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant ».

Si les articles 123, § 1^{er}, 2^o, et 155 de l'arrêté royal précité fixent la répartition des compétences entre les autorités chargées de proposer une sanction disciplinaire et celles qui doivent la prononcer, et si l'article 144 du même arrêté royal institue le droit d'introduire un recours devant la chambre de recours contre une proposition de peine formulée à son sujet, les autres dispositions précitées tendent à modaliser plusieurs aspects des principes généraux, susvisés, qui imposent à l'autorité compétente de respecter le devoir de minutie et les droits de la défense aux différents stades de la procédure devant ces instances.

Or, s'il est exact que ces dernières dispositions ne font pas expressément interdiction à l'autorité qui inflige la sanction disciplinaire à l'agent concerné d'adopter une peine disciplinaire plus lourde que celle proposée en amont, il n'en demeure pas moins, *prima facie*, qu'il résulte des articles 131 et 146, précités, qu'aucune peine ne peut être proposée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé ou que la chambre de recours ne peut délibérer et donner son avis, en ce compris sur le choix de la sanction à infliger à l'agent, si celui-ci n'a pas été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à cette chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause. Il se dégage, dès lors, de l'économie de ces dispositions qu'il ne peut, à première vue, être admis que l'autorité habilitée à prononcer la peine finale puisse s'écarter de la proposition de peine sans, à tout le moins, permettre à l'agent concerné de bénéficier de garanties comparables en termes de respect de ses droits de la défense et du devoir de minutie s'imposant à l'autorité concernée.

La requérante relève par ailleurs, et *prima facie* à juste titre, la situation inéquitable et manifestement déraisonnable à laquelle l'acte attaqué l'a exposée. En effet, la partie adverse ne pouvait la laisser acquiescer à une proposition de suspension disciplinaire pendant un an, fondée sur des faits disciplinaires, une qualification et un

choix de sanction que la requérante a donc décidé de ne plus contester par l'introduction d'un recours interne, tout en décidant ensuite d'aggraver la sanction finalement infligée, qui plus est de manière considérable, s'agissant d'une démission disciplinaire. En d'autres termes, le choix qui a été laissé à la requérante était biaisé puisque, à suivre la partie adverse, elle aurait dû, en toute hypothèse, introduire ledit recours, ce qui contredit le principe même de ce « choix ». *A contrario*, s'il a été soumis à la requérante et si celle-ci a décidé de ne pas introduire de recours et d'accepter la sanction disciplinaire initialement proposée, l'autorité compétente ne pouvait la pénaliser en décidant malgré ce choix d'aggraver la peine finalement infligée.

Le deuxième moyen est sérieux.

VI. Exposé de l'urgence

VI.1. Thèses des parties

VI.1.1. La requête

La requérante invoque notamment le fait que l'acte attaqué lui cause un préjudice matériel conséquent, en ce qu'elle s'est trouvée sans rémunération depuis le mois de décembre 2025 et que, si elle vit depuis plusieurs années avec sa maman, le seul revenu dont elles disposent correspond à la pension de cette dernière, qui s'élève à un montant mensuel d'environ 1453,47 euros. Elle totalise le montant des charges auxquelles l'une et l'autre doivent faire face, en faisant apparaître qu'elles dépassent le montant dudit revenu.

VI.1.2. La note d'observations

La partie adverse s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État s'agissant de l'urgence.

VI.2. Appréciation

L'urgence au sens de l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, 1^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, ne peut résulter de la seule circonstance qu'une décision au fond interviendrait dans un avenir plus ou moins lointain. Elle ne peut être reconnue que si la partie requérante démontre que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une immédiateté et d'une gravité suffisantes pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue d'une procédure en annulation. Conformément à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5^o, de l'arrêté royal du

19 novembre 2024 ‘déterminant la procédure en référé et modifiant divers arrêtés relatifs à la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d’État’, il appartient à la partie requérante d’établir *ab initio* et *in concreto*, dans sa requête, pièces à l’appui le cas échéant, les circonstances qui justifient concrètement l’urgence, le Conseil d’État ne pouvant avoir égard à des éléments produits après le dépôt de la demande de suspension. Cette démonstration de l’urgence ne peut se limiter à un exposé théorique, se cantonner à la seule évocation de précédents ou encore tenir en des considérations générales, mais doit permettre d’apprécier les risques concrets que l’exécution immédiate de la décision attaquée pourrait entraîner pour la partie requérante. Il s’ensuit que l’inconvénient suffisamment grave invoqué au titre de l’urgence doit être certain et directement causé par l’exécution de l’acte attaqué, et que l’urgence constitue une condition spécifique du référé administratif distincte de celle relative à l’exposé d’au moins un moyen sérieux, de sorte que le caractère sérieux des moyens est insuffisant, en soi, à établir l’urgence légalement requise.

Il convient par ailleurs de préciser que la réforme opérée par la loi du 11 juillet 2023 ‘modifiant les lois sur le Conseil d’État, coordonnées le 12 janvier 1973’, d’une part, confirme que le but du référé administratif est d’éviter la réalisation d’un « dommage grave » (*Doc. parl.*, Chambre, session 2022-2023, commentaire des articles, n° 55-3220/001, p. 17) et n’a, d’autre part et selon la volonté claire du législateur, pas pour objet « de modifier la portée de la notion de l’urgence telle qu’elle est aujourd’hui définie par la jurisprudence du Conseil d’État » (*ibid.*, p. 11, *in fine*). Par ailleurs et selon la *ratio legis*, cette réforme de la procédure devant la section du contentieux administratif « consiste notamment, pour tous les dossiers, à ramener à 18 mois, en principe, le délai de traitement d’un recours en annulation ordinaire, sans incident de procédure » (*ibid.*, pp. 19 et 14-15).

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.

Il n'appartient donc pas à la partie requérante, en suspension ordinaire, de démontrer que les dépenses normales de son standard de vie ne pourraient pas être rencontrées compte tenu des revenus financiers du ménage mais il revient, le cas échéant, à la partie adverse d'apporter des éléments tendant à établir que la perte totale de la rémunération de la partie requérante ne porte pas atteinte à son standard de vie et n'est pas de nature à la placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile.

En l'espèce, la requérante invoquant une perte totale de rémunération, en raison de l'acte attaqué, et la partie adverse s'abstenant d'apporter des éléments de nature à renverser la présomption susvisée, il y a lieu de considérer que la condition de l'urgence est établie.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, 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, sont réunies.

VII. Confidentialité

Dans sa requête, la requérante demande que la pièce n° 3 de son dossier administratif, qui constitue son dossier médical, soit tenue confidentielle.

En son article 87, § 2, l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' permet à une partie de solliciter de la part du Conseil d'État qu'il ordonne le caractère confidentiel de pièces qu'elle dépose. Si cette disposition donne la possibilité aux parties de demander la confidentialité de certaines pièces qui, en principe, devraient être utiles à la solution du litige, le dépôt du dossier administratif est prescrit par la législation dans le but de permettre au juge, à l'issue d'un débat contradictoire, de statuer sur la base d'une connaissance aussi précise que possible des circonstances de fait et des motifs de droit qui ont conduit à l'élaboration de l'acte attaqué. Il revient ainsi au Conseil d'État d'apprécier la confidentialité alléguée de certaines pièces contenues dans le dossier administratif en faisant la balance entre les exigences du procès équitable et celles des motifs invoqués pour justifier la demande de confidentialité, en vue de soumettre ces pièces à la contradiction des parties ou, au contraire, en vue de les y soustraire.

En l'espèce, la pièce n° 3 étant le dossier médical de la requérante, la confidentialité de cette pièce doit être maintenue. Cette pièce ne s'avère, au demeurant, pas utile à la solution du litige.

VIII. Dépersonnalisation

À l'appui de sa requête en suspension et en annulation, la requérante sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

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

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision, adoptée par Wallonie-Bruxelles Enseignement en date du 20 novembre 2025, à l'encontre de la partie requérante, de démission disciplinaire des fonctions de membre du personnel nommée à titre définitif dans un ou plusieurs établissement(s) de Wallonie-Bruxelles Enseignement, est ordonnée.

Article 2.

La confidentialité de la pièce n° 3 reprise à l'inventaire du dossier de la partie requérante est maintenue.

Article 3.

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

Article 4.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 7 avril 2026, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État, composée de :

Raphaël Born,
Adeline Schyns,

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

Le Greffier,

Le Président,

Adeline Schyns

Raphaël Born