

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

n° 267.186 du 23 juin 2026

A. 247.937/VIII-13.396

En cause : Laurence **PREVOT**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Caroline DEJAIFVE, avocat,
 rue du Long Thier 2
 4500 Huy,

contre :

Wallonie-Bruxelles Enseignement (en abrégé : WBE),
ayant élu domicile chez
M^e Hélène DEBATHY, avocat,
rue Phillipe Baucq 88
1040 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 20 avril 2026, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du 17 février 2026, adoptée par le Directeur général de WBE, portant sa démission d'office, sans préavis » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 23 avril 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 19 juin 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. Frédéric Gosselin, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Caroline Dejaifve, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Hélène Debathy, 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. La requérante exerce la fonction de commis au sein du centre psycho-médico-social (CPMS) de Huy depuis le 1^{er} septembre 2011. Dans sa requête ampliative et rectificative, elle expose que « depuis de nombreux mois, [elle] rencontrerait une situation psychosociale compliquée sur son lieu de travail. Elle a notamment fait appel à la médecine du travail dans un contexte de harcèlement et de manœuvres malintentionnées de l'employeur. Elle fut en outre victime d'un accident de travail le 19 mars 2024 » (point 1.2).

2. Le 19 mars 2024, elle se blesse sur son lieu de travail. La partie adverse indique dans sa note d'observations que, « par une décision du 14 novembre 2024, [cet] accident a été reconnu comme accident du travail » et que son absence est justifiée jusqu'au 30 avril 2025.

3. Le 7 mai 2025, COHEZIO réalise un « examen de reprise du travail après accident du travail » et estime que la requérante a les aptitudes suffisantes pour reprendre le travail à partir du 12 mai suivant, tout en indiquant dans les « recommandations d'adaptation du poste de travail et/ou des conditions et modalités pour un travail adapté ou un autre travail » : « Aptitude à l'exercice de sa fonction de commis mais ailleurs qu'au sein du centre PMS de Huy. Prévoir un retour progressif au travail (commencer d'abord par un mi-temps thérapeutique jusqu'au 31/07/25) ».

4. Par un courriel du même jour, la requérante s'adresse en ces termes à sa supérieure hiérarchique, M.-F. B. :

« À la suite de l'intervention du service Cohezio et en l'absence de réaction des intervenants d'ici le 12 mai prochain, je me présenterai sur les lieux en vue de réintégrer mon poste dans le cadre d'un mi-temps médical consécutif à un accident

du travail et d'y exercer les fonctions afférentes, conformément à l'horaire établi ci-après :
Mardi : de 08h30 à 16h30
Mercredi : de 12h30 à 16h30
Jeudi : de 08h30 à 16h30

Je sollicite par ailleurs une communication écrite précisant les tâches qui me seront confiées.

Dans l'hypothèse où l'exercice de ces tâches implique une formation préalable, je demande que les mesures nécessaires soient mises en place afin de garantir, dans le respect des obligations légales en matière de bien-être au travail, que je puisse bénéficier des formations adéquates.

En outre, conformément au Code du bien-être au travail, je demande à ce que le matériel ergonomique nécessaire soit mis à disposition, notamment un siège de bureau adapté, un écran d'ordinateur grande taille, un repose-pied, ainsi qu'un clavier et une souris ergonomiques afin d'assurer des conditions matérielles appropriées à l'exercice de mes fonctions.

Plus largement, je rappelle que ma reprise doit s'effectuer dans un environnement de travail sécurisé et sain, tel que visé par les principes généraux de prévention en matière de bien-être au travail, notamment en ce qui concerne les conditions tant physiques qu'organisationnelles.

Je vous demande de me confirmer par écrit les modalités pratiques de ma reprise, et de veiller à ce que l'ensemble des accès, outils et ressources nécessaires au bon déroulement de mes fonctions soient disponibles dès mon retour.

Je souligne enfin que cette reprise s'inscrit dans le cadre d'un mi-temps médical accident du travail, et que les tâches qui me seront confiées doivent être pleinement compatibles avec ce régime.

En cas d'impossibilité d'adhérer à l'horaire proposé, je demande à être informée dans les meilleurs délais, avec mention expresse de motifs du refus ».

5. Sa supérieure hiérarchique lui répond le 12 mai suivant qu'elle a bien reçu le formulaire d'évaluation de santé et qu'« en accord avec la hiérarchie WBE, [la requérante] es[t] dispensée de service au CPMS de Huy durant la procédure d'analyse de [sa] situation ». Celle-ci lui répond par retour de courriel à 11 heures 30 :

« [...]

Je souhaite tout d'abord attirer votre attention sur le fait que, selon vos indications, vous avez reçu dès le 08 mai dernier un retour d'un service WBE comprenant des éléments provenant de l'organisme COHEZIO.

Cependant, ce n'est que ce jour, soit à moins de 24 heures de ma reprise prévue, que vous m'informez de cette dispense.

Je vous prie dès lors de répondre sans délai aux questions suivantes :

1. Pourquoi m'informez-vous de cette dispense à la veille de ma reprise, alors que vous étiez en possession des informations depuis le 08 mai dernier ?
2. Qui a formellement validé cette décision de dispense ?
3. Sur quelle base administrative repose cette décision de dispense de service ? Bien que le service Cohezio ait explicitement formulé ses recommandations, cette décision de dispense est-elle formalisée par un document officiel émanant de la hiérarchie WBE ?

Dans la positive, je vous demande à en recevoir une copie immédiate.

4. Quelle est la durée de cette dispense et quelles sont les modalités ainsi que mes obligations pendant cette période ?

5. Une solution alternative raisonnable, autre que le CPMS WBE de Huy, est-elle à l'étude pour ma réintégration ? Si oui, quels sont les délais et les modalités ?

6. Enfin, je vous demande à ce que, dorénavant, toute décision me concernant soit systématiquement communiquée de manière claire et officielle, avec copie aux services compétents, afin de garantir un suivi transparent.

Je vous prie de bien vouloir répondre à mes questions sans délai, afin que cette situation puisse être clarifiée de manière rapide et adéquate ».

6. Par un courriel du même jour à 18 heures 14, la requérante ajoute :

« Je fais suite à mon courriel de ce jour, resté sans réponse, alors même que j'y sollicitais expressément une réaction rapide au vu de l'urgence de la situation.

Cette absence de réaction de votre part ne fait qu'accentuer les zones d'ombre et les incohérences qui entourent actuellement ma reprise professionnelle, prévue ce mardi 13 mai 2025 selon les modalités définies par la médecine du travail.

Ces zones d'ombre s'ajoutent à celles que vous avez, de manière persistante et volontaire, entretenues à mon détriment depuis désormais trop longtemps.

Je rappelle que, selon les informations transmises à WBE le 07 mai dernier, je suis jugée apte à reprendre le travail selon les modalités établies par la médecine du travail. Or, vous m'informez, sans notification formelle ni transmission du moindre document officiel, que WBE "m'aurait dispensée de service" durant la procédure d'analyse de ma situation.

En complément des questions que je vous ai déjà posées et auxquelles je n'ai toujours pas reçu de réponse, je vous demande :

Sur base de quelle autorité ou délégation écrite vous permettez-vous de m'annoncer une dispense décidée par WBE alors que vous ne m'en transmettez ni preuve, ni validation officielle, et que vous n'avez aucune fonction hiérarchique directe à ce niveau ?

Je rappelle que toute nouvelle incohérence, tout retard ou tout acte non fondé dans la gestion de ma situation fera l'objet d'une documentation systématique, comme ce fut déjà le cas dans les situations antérieures.

À défaut de retour officiel et clair de la part de ma hiérarchie, je suis tenue de reprendre mes fonctions dès demain, le mardi 13 mai 2025, tout en étant pleinement consciente que cela m'expose à nouveau à un environnement que la médecine du travail a jugé dangereux, et dont vous portez la responsabilité directe par vos actions nuisibles et contraires à mon bien-être au travail. En conséquence, je serai présente dès demain selon les modalités qui vous ont été communiquées via le courriel transmis le 07 mai 2025 (dont je vous rappelle copie ci-dessous), bien qu'elles n'aient fait l'objet d'aucun retour de votre part ».

7. Sa supérieure hiérarchique lui répond à 20 heures 02 :

« Bonsoir L.,

Suite à ton absence prolongée résultant d'un accident du travail, WBE souhaite t'accompagner au mieux dans ta reprise du travail.

Dans cette optique, je t'invite à un entretien ce jeudi 15 mai à 10h00 au Centre PMS (rue des Augustins, 11) en présence de Madame S., Préfète coordinatrice de la zone 3.

Cet échange permettra d'évaluer de manière concertée les conditions optimales de retour et de répondre à d'éventuelles interrogations.

Tu as la possibilité de venir accompagnée si tu le souhaites. L'objectif est d'assurer un retour serein et adapté aux besoins de chaque partie.

Merci de bien vouloir confirmer ta présence par retour de mail.

Cordialement,

MFB ».

8. Le 12 mai 2025 toujours, la requérante réagit en ces termes à 21 heures 04 :

« Madame,

Je fais suite à votre courriel et je prends acte de votre proposition d'entretien.

J'y consens, en principe, mais je tiens à rappeler qu'une conciliation avait été initialement prévue le vendredi 25 avril 2025 avec le conseiller en prévention du service Cohezio, et qu'elle a été annulée à la suite de vos propos à nouveau mensongers et trompeurs.

Cela soulève légitimement des interrogations quant au cadre objectif et à la réelle finalité de l'entretien que vous me proposez aujourd'hui.

Par ailleurs, la date fixée au 15 mai 2025 me laisse un temps manifestement insuffisant pour rassembler les éléments nécessaires à la préparation du dossier, d'autant plus que nombre de mes questions restent à ce jour sans réponse.

Je vous demande dès lors de reprogrammer cet entretien à une date ultérieure raisonnable, dans un cadre garantissant neutralité, transparence et respect de la procédure ».

9. Le lendemain, sa supérieure hiérarchique répond :

« [L.],

À titre liminaire, tu noteras que l'entretien tel que proposé par ton employeur vise précisément à poser un cadre favorable à une reprise sereine ce qui implique, notamment, tout à la fois neutralité et respect de chacune des parties.

L'objet de cet entretien est de rappeler les règles applicables en matière d'exécution du contrat ou du statut – tant du côté du membre du personnel que de l'employeur – et d'en fixer les modalités concrètes en tenant compte, cela va de soi, des circonstances de l'espèce. Il ne s'agit ni de conciliation ni de médiation.

Je prends par ailleurs note de ton exigence de report à laquelle les dispositions légales ne me permettent malheureusement pas de répondre positivement au-delà de quelques jours dès lors que tu n'es plus couverte par un certificat médical et que tu as été déclarée apte à reprendre le travail.

L'échange aura donc lieu ce vendredi 16 mai à 13h00 au Centre.

Le service général des Affaires juridiques du pouvoir organisateur nous lit, à toutes fins utiles, en copie.

Salutations distinguées,

MFB ».

10. Il ressort du dossier administratif que, par un courriel du 15 mai envoyé à 21 heures 48, la requérante a informé sa supérieure hiérarchique « de son refus de se présenter à l'entretien prévu ce vendredi 16 mai au Centre Psycho Médico-Social de Huy » (dossier administratif, pièce 9) et que celle-ci a en conséquence dressé un procès-verbal de carence. Ce courriel n'est pas déposé par les parties mais la requérante en livre l'extrait suivant dans la pièce 6 de son dossier :

« Face à cette succession de contradictions, d'incohérences, de décisions non formalisées et de retours officiels inexistant, j'ai pris la décision, le mardi 13 mai 2025, de me présenter devant les bureaux du CPMS WBE de Huy uniquement pour éviter de me retrouver en situation de faute ou d'abandon de poste, tant le flou administratif, l'ambiguïté des consignes et la communication indirecte m'y exposaient ».

11. Le 16 mai 2025, la préfète de zone répond en ces termes audit courriel de la requérante :

« J'acte votre absence à l'entretien de reprise de ce jour. Pour rappel, cet entretien visait à échanger et à déterminer les modalités concrètes de travail dans le cadre de votre retour et de la reprise de votre fonction.

À titre liminaire, je prends note des motivations invoquées pour justifier votre absence de ce jour, à savoir le refus de rencontrer votre cheffe d'établissement, tout comme j'avais noté votre détermination à recommencer à travailler au CPMS de Huy en ce début de semaine.

À ce stade, nous ne disposons que d'un document de Cohezio formulant des recommandations. Eu égard au statut de ce document et malgré notre souhait de répondre favorablement aux demandes des membres du personnel, nous sommes tenues au respect des dispositions légales (en ce compris statutaires) et réglementaires en vigueur en la matière.

Si vous sollicitez un changement de lieu de travail, je ne peux que vous inviter à suivre les démarches en vigueur dans le cadre des opérations statutaires. Il y sera réservé toute l'attention requise.

De la même manière, concernant un éventuel retour au travail en mi-temps thérapeutique, je vous invite me faire parvenir au bénéfice de l'urgence le document officiel émanant de la médecine du travail. A ce jour, je n'en dispose pas et suis par conséquent amenée à prendre en compte un retour à temps plein.

Pour conclure, et en raison des éléments précités, votre retour au CPMS de Huy est attendu ce lundi 19 mai à 8h30.

N'ayant pu échanger avec vous sur vos souhaits de conditions de travail comme vous le précisiez dans votre mail du 12 mai, je vous les communique en pièce jointe.

[...] ».

Les « modalités de reprise » annexées à ce courrier envisagent l'horaire à temps plein et celui proposé par la requérante le 7 mai 2025 « si mi-temps autorisé », font droit à plusieurs de ses demandes concernant le matériel mis à disposition et son bureau (qui ne sera plus partagé), et indiquent que « si le mi-temps devait être avéré, la charge de travail serait adaptée ».

12. Le 18 mai 2025, la requérante répond à la préfète de zone par un courriel circonstancié dans lequel elle dénonce des « Faits - Atteintes structurelles aux droits de l'agent - Dissimulations, entraves à la réaffectation et déni des responsabilités hiérarchiques — Risques légaux... », et réitère ses exigences de reprise en mi-temps thérapeutique uniquement dans un autre lieu de travail que le CPMS de Huy compte tenu des problèmes qu'elle dit rencontrer avec sa supérieure hiérarchique.

En substance, elle dénonce une « volonté manifeste d'imposer une réintégration en violation des prescriptions médicales » et en « totale contradiction avec l'avis médical contraignant qui exclut formellement toute reprise en ce lieu ». Elle précise, quant au refus de se présenter à l'entretien du 16 mai, qu'il s'agit d'une formulation inexacte, qu'il « ne s'agit en aucun cas d'un refus de principe ou d'une opposition à un échange mais d'un refus légitime de [se] rendre dans un lieu contre-indiqué par un avis médical contraignant » et qu'elle a « proposé, le jeudi 15 mai 2025, un entretien dans [leurs] locaux de Saint-Georges-sur-Meuse, dans un lieu neutre ». Elle indique encore que son absence à la réunion « est motivée par le refus de rencontrer [sa] cheffe d'établissement [...] dans un contexte formellement écarté par la médecine du travail » et que sa présence sur les lieux le 15 mai 2025 « ne résultait nullement d'une volonté de reprendre [ses] fonctions à cet endroit, sachant que c'est précisément le comportement de [sa] hiérarchie locale qui a conduit à [son] éloignement, dans le contexte ayant débouché sur un accident du travail. Il ne s'agissait donc ni d'un choix volontaire ni d'une acceptation tacite des conditions imposées mais bien d'une mesure de précaution face à une situation administrative confuse, où aucun cadre clair ne [lui] était formellement notifié ».

Elle expose encore : « en acceptant de revenir dans cet environnement explicitement écarté par un avis médical, je validerais par ma simple présence une situation que j'ai légitimement contestée et dénoncée, ce qui fragiliserait toute démarche ultérieure de protection ou de recours ».

13. Le 19 mai 2025, un nouveau procès-verbal de carence est dressé.

14. Par un courriel du lendemain, M.-F. B. communique à la requérante « le document “PAPO 12 du 19.05.25 ” qui formalise une “interruption de fonction pour cause de : [...] absence non réglementairement justifiée” ».

15. Le 27 mai 2025, le conseil de la requérante adresse à la Fédération Wallonie-Bruxelles, avec copie au CPMS de Huy, et au médecin de COHEZIO, une mise en demeure visant la réintégration de la requérante sous huitaine dans un autre lieu que ledit CPMS et en mi-temps thérapeutique.

16. Le dossier administratif contient un courriel du 30 juin 2025 provenant de l'adresse accidents.travail.enseignement@cfwb.be libellé en ces termes :

« Pour information, après analyse du dossier portant le numéro 7923 et concernant [la requérante] (matricule : 26702100315), nous vous informons que l'accident daté du 19/03/2024 n'est pas reconnu comme un accident du travail.

En conséquence, les éventuelles absences du travail liées à cet accident seront donc considérées comme des périodes d'absence pour maladie ordinaire (et impacteront donc le pot maladie du membre du personnel).
[La requérante] est également informée de cette décision par courrier papier ».

17. Le 2 septembre 2025, après plusieurs rappels, le conseil de la requérante adresse une nouvelle mise en demeure ayant le même objet.

18. Le 18 novembre 2025, la partie adverse lui répond en ces termes :

« [...] »

Dès lors que la FWB n'est pas l'employeur de [la requérante], cette mise en demeure nous a été transmise par après.

Certaines précisions paraissent, à ce stade, devoir être apportées.

Tout d'abord, la demande de réintégration formulée par votre cliente ne laisse pas que nous surprendre dès lors [qu'elle] n'a jamais été empêchée d'y reprendre ses fonctions. Bien au contraire, un entretien de reprise avait été programmé le 16 mai 2025 pour permettre à l'intéressée de reprendre ses fonctions de la manière la plus sereine possible.

Par ailleurs, s'il ressort bien du formulaire d'évaluation de santé de Cohezio du 7 mai 2025 qu'un retour progressif au travail et dans une autre implantation serait préconisé, nous n'avons pas connaissance d'une demande adressée au pouvoir organisateur afin de pouvoir bénéficier d'un horaire de travail à mi-temps pour des raisons thérapeutiques ou pour pouvoir être affectée dans un autre CPMS alors qu'il s'agit là de démarches préalables indispensables pour pouvoir bénéficier de ces dispositifs, démarches qui incombent au membre du personnel concerné ;

Vérification faite, il apparaît que [la requérante] n'a pas donné suite à l'entretien du 16 mai 2025 relatif à la reprise de ses fonctions après son incapacité de travail (voyez à cet effet le PV de carence daté du même jour). Je vous remercie de nous faire savoir ce qui a été entrepris par [la requérante] pour recontacter à ce propos

la Préfète de zone et/ou la direction du CPMS, hormis l'envoi d'un courriel le 18 mai 2025 qui conteste uniquement le contenu du PV de carence.

Enfin, depuis le premier jour ouvrable suivant l'entretien du 16 mai 2025, soit le 19 mai 2025, nous n'avons pas connaissance d'un certificat médical ou de toute autre pièce justificative relative à la reprise de son poste. Je vous invite donc à me faire part des démarches effectuées et/ou des documents produits par votre cliente en temps utile afin, d'une part, de justifier son absence et, d'autre part, pour reprendre ses fonctions, que ce soit au sein du CPMS de Huy ou d'un autre établissement – CPMS ou non – dont WBE est Pouvoir organisateur ».

19. Le 8 décembre suivant, le conseil de la requérante répond notamment qu'« il n'est nullement question pour ma cliente de demander une réintégration au CPMS de Huy, puisque la médecine du travail l'a jugée inapte à cet égard. Un changement de lieu d'exercice de ses fonctions est nécessaire et imposé par la médecine du travail, tandis que vous n'avez rien mis en œuvre pour satisfaire les recommandations médicales de COHEZIO. Il ne peut donc être question de reprendre ses fonctions au CPMS de Huy comme vous semblez le sous-entendre. Votre envoi fait totalement fi d'un avis médical contraignant, ce qui ne manque pas de nous surprendre [...] ».

20. Le 9 décembre 2025, la requérante est convoquée pour audition préalable à une éventuelle démission d'office, pour le grief suivant :

- « L'article 169 du Décret du 12 mai 2004 prévoit ce qui suit :
- “ Les membres du personnel administratif, désignés à titre temporaire, admis au stage ou nommés à titre définitif, sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis :
- (...)
- 3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- (...)
- Tout membre du personnel qui est démis d'office et sans préavis de ses fonctions en application de l'alinéa 1^{er}, 3°, 4°, 5°, 6°, perd, pour toutes fonctions, le bénéfice des candidatures introduites ainsi que du nombre de jours prestés pour la fonction qu'il exerçait avant sa démission”.

En l'espèce, en date du 19 mars 2024, vous vous êtes blessée sur votre lieu de travail au CPMS de Huy. Suite à cela, vous avez entamé les démarches pour que cet incident soit reconnu comme accident de travail. À ce titre, vous avez fourni les documents nécessaires au CPMS le 25 mars 2024 et ceux-ci ont été envoyés au service compétent le 3 avril 2024.

Par une décision du 14 novembre 2024, l'accident du 19 mars 2024 a initialement été reconnu comme accident du travail. Votre absence pour cette raison était justifiée jusqu'au 30 avril 2025.

Le 7 mai 2025, Cohezio a émis un avis favorable à votre reprise du travail à partir du 12 mai 2025 mais recommandait à cette occasion une reprise dans un autre établissement et selon un mi-temps thérapeutique pour une durée s'étendant jusqu'au 31 juillet 2025.

Néanmoins, il semble ressortir de votre dossier administratif que vous n'auriez engagé aucune démarche afin d'obtenir une nouvelle affectation ou pour reprendre le travail selon un mi-temps thérapeutique jusqu'au 31 juillet 2025.

Vous deviez donc reprendre votre poste, à temps plein, au sein du CPMS de Huy à partir du 12 mai 2025 selon l'évaluation de Cohezio du 7 mai 2025.

Un entretien préalable à votre reprise est prévu le 16 mai 2025. Vous informez votre hiérarchie, la veille, de votre refus de participer à cet entretien et ne vous y rendez pas. Un procès-verbal de carence est donc dressé par Madame S., Préfète coordinatrice de la zone 3. Madame S. vous adresse aussi à cette occasion un courrier vous informant de votre reprise le 19 mai 2025 à 8h30 ainsi que des modalités à mettre œuvre pour que cette reprise se fasse dans les meilleures conditions possibles.

Si vous avez contesté l'adoption du procès-verbal de carence, vous n'en avez cependant pas contesté le fond, à savoir que vous ne vous étiez pas rendue à l'entretien initialement prévu et que vous aviez explicitement manifesté votre refus de vous y rendre.

Le 19 mai 2025, date à laquelle vous auriez dû reprendre votre poste, comme cela avait été décidé par votre hiérarchie, Madame B. a constaté votre absence injustifiée et a successivement adopté, depuis cette date, des annexes 4 afin de constater vos absences injustifiées au cours des mois de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre 2025.

Depuis cette date, vous ne vous seriez plus manifestée auprès du CPMS et n'auriez produit aucun justificatif en vue de régulariser votre absence.

Votre période d'absence s'étendrait depuis le 19 mai 2025 jusqu'à aujourd'hui sans que vous n'ayez produit de justificatif à cet égard.

Une mise en demeure datée du 2 septembre 2025 a été adressée par votre Conseil à la FWB afin de solliciter votre réintégration à votre poste.

Une réponse a été transmise, après investigation, par le Pouvoir organisateur le 18 novembre 2025.

Dans ce courriel, il était demandé de produire les justificatifs de vos absences à partir du 19 mai 2025. Ce courriel restait toutefois, au 1er décembre 2025, sans réponse de votre part ou de la part de votre Conseil.

Partant, et à la connaissance du pouvoir organisateur, la seule démarche que vous auriez entreprise en vue de reprendre votre poste consiste en l'envoi d'une mise en demeure à votre employeur en septembre 2025.

Par conséquent, il semble ressortir du dossier administratif que vous seriez en absence injustifiée depuis le 19 mai 2025. Cette absence semble donc tomber sous le coup de l'application de l'article 169, alinéa 1^{er}, 3^o du décret du 12 mai 2004 précité.

Si le grief était établi, une décision de démission d'office et sans préavis pourrait être prononcée à votre égard.

[...] ».

21. Après une remise, la requérante est entendue le 15 janvier 2026 en présence de son conseil et dépose une note de défense.

22. Le 17 février 2026, la partie adverse la démet d'office.

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié le même jour.

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 (ci-après : les lois coordonnées), 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.

V. Exposé de l'urgence

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête

La requérante expose en substance que l'acte attaqué entraîne « la perte de son emploi statutaire et la perte totale de revenus, le tout sans préavis ». Elle explique qu'elle est privée de tout revenu depuis février, qu'elle n'a pas reçu « ses documents sociaux de sortie » et ne peut dès lors introduire de demande d'allocations de chômage, qu'elle « a d'ailleurs dû interpeler son employeur pour qu'il encode la DIMONA de sortie, non encore faite mi-avril 2026 » et que « lorsqu'elle introduira sa demande d'allocations de chômage, elle risque d'être confrontée à une sanction administrative de l'ONEM sur pied de l'AR du 25.11.1991 si l'ONEM estime le licenciement en lien avec un comportement fautif [...]». Cela risque d'être le cas à la lecture de l'acte attaqué et des griefs ».

V.1.2. La note d'observations

La partie adverse estime que la requérante ne démontre pas concrètement l'impact de la perte de ses revenus ni qu'il existe des « dépenses régulières auxquelles elle resterait personnellement soumise depuis l'adoption de l'acte attaqué, et qu'elle serait donc, éventuellement, en difficulté d'honorer ». Elle indique qu'à sa connaissance, la requérante cohabite avec quelqu'un et elle considère qu'à supposer que de telles dépenses existent, elle n'établit ni « qu'aucune personne de son ménage ne serait pas en possibilité de les assumer entièrement jusqu'à l'engagement dans un nouvel emploi, ou la perception d'une allocation de chômage ou autre indemnité », ni

que les chances de retrouver un emploi seraient réduites à cause de son état de santé, « état qu'elle n'étaye pas non plus ».

V.2. *Appréciation*

L'urgence au sens de l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, 1^o, des lois coordonnées, 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. Enfin, selon la volonté claire du législateur, la réforme opérée par la loi du 11 juillet 2023 'modifiant les lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973', n'a pas pour objet « de modifier la notion de l'urgence telle qu'elle est aujourd'hui définie par la jurisprudence du Conseil d'État » (*Doc. parl.*, Chambre, session 2022-2023, commentaire des articles, n° 55-3220/001, p. 11, *in fine*).

Sans qu'il soit nécessaire d'avoir égard aux « dossier de pièces complémentaires » déposé par la requérante le 3 juin 2026, soit après sa requête et donc tardivement, il convient de rappeler qu'il est de jurisprudence constante qu'en principe, et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de rémunération d'un agent nommé à titre définitif 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 de la requérante qu'elle fasse la démonstration que cette

mesure la met dans une situation d'indigence, ni même qu'elle 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 l'agent ou son ménage 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. La seule perception d'allocations de chômage ne constitue pas un tel élément lorsque la rémunération perdue est substantiellement plus élevée que le montant de ces allocations.

En l'espèce, il ressort de l'acte attaqué que la requérante « est membre du personnel administratif nommée à titre définitif dans un ou plusieurs établissements de [la partie adverse] » et il n'est pas contesté que l'acte attaqué a pour effet de supprimer le traitement qui lui était alloué en cette qualité. La partie adverse n'établit pas qu'elle bénéficierait d'autres ressources lui permettant de faire face aux dépenses ordinaires correspondant à son standard de vie.

Conformément à la jurisprudence constante rappelée ci-avant, et comme le relève l'auditeur rapporteur, cette perte totale de rémunération de la requérante en tant qu'agent nommé à titre définitif établit l'urgence à statuer.

VI. Moyen d'office

Le défaut de fondement juridique régulier d'un acte administratif, qui relève de l'ordre public selon la jurisprudence constante, est un vice qui rend illégal l'acte administratif qui en est affecté.

En l'espèce, l'acte attaqué a pour fondement juridique exclusif l'article 169, 3°, du décret du 12 mai 2004 'fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française', selon lequel « les membres du personnel administratif [...] nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis [...] si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ».

La démission d'office pour abandon de poste organisée par cette disposition est reprise de manière identique dans de nombreux autres statuts. Elle ne constitue pas une sanction disciplinaire mais une mesure prise dans l'intérêt du service et repose sur l'idée que le fonctionnaire qui abandonne son poste et demeure absent pendant plus de dix jours est présumé avoir quitté volontairement le service. L'abandon de poste régulièrement avéré a pour effet la rupture immédiate du lien juridique entre l'agent et l'administration de sorte que la volonté de celui-ci de rompre ce lien statutaire doit apparaître avec certitude : l'absence visée doit être significative d'un abandon de poste et se produire durant les jours où l'agent est tenu de travailler en vertu du régime de travail qui lui est imposé. De jurisprudence constante, l'administration ne peut dès lors procéder à la démission d'office sur cette base légale ou réglementaire que lorsque, compte tenu des circonstances concrètes de l'affaire, la présomption selon laquelle le fonctionnaire ne souhaite plus rester en service ne peut être considérée comme renversée et que lesdites circonstances font légitimement présumer que l'agent ne souhaite plus rester en fonction. L'autorité ne peut démettre l'agent pour abandon de poste qu'après avoir éliminé tout doute à ce propos, au besoin au regard de ses explications sur la manière dont il faut interpréter son comportement. À cet égard, il importe peu que le motif invoqué par l'agent pour renverser cette présomption résiste à l'examen de la légalité ou constitue une justification suffisante de son absence : il doit être pris en considération comme un simple élément de fait, sans préjudice de l'appréciation de l'autorité de prendre d'autres mesures administratives ou disciplinaires distinctes quant à ce. Partant, lorsque l'agent a tenté de justifier son absence, celle-ci ne peut en principe pas être considérée comme résultant d'un départ volontaire du service. Il incombe donc à l'administration de vérifier si l'agent n'avait pas de raison de demeurer absent du service et d'examiner si, dans le cas concret qui lui est soumis, il existe des éléments contraires susceptibles de renverser la présomption de démission volontaire déduite de son absence.

En l'espèce, dans son courriel du 7 mai 2025, la requérante précise qu'elle se « présenter[a] sur les lieux en vue de réintégrer [son] poste dans le cadre d'un mi-temps médical consécutif à un accident du travail et d'y exercer les fonctions afférentes ». Il ressort par ailleurs de son courriel du 15 mai 2025 tel qu'il est reproduit dans la pièce 6 de son dossier qu'elle a « pris la décision, le mardi 13 mai 2025, de [se] présenter devant les bureaux du CPMS WBE de Huy uniquement pour éviter de [se] retrouver en situation de faute ou d'abandon de poste, tant le flou administratif, l'ambiguïté des consignes et la communication indirecte [l']y exposaient ». Elle indique encore, dans son courriel du 18 mai 2025, que l'avis médical précité du 7 mai 2025 « constate [son] aptitude à l'exercice de [ses] fonctions mais ailleurs qu'au CPMS de Huy, ce qui constitue une restriction médicale formelle » et qu'il lui est « impossible de [se] présenter dans les conditions actuellement envisagées », c'est-à-dire d'être confrontée à la directrice du CPMS de Huy, « tant elles contreviennent à

l'avis médical contraignant ». La partie adverse ne pouvait ignorer ces justifications de la requérante dès lors que dans son courrier du 16 mai 2025, la préfète de zone « prend note des motivations invoquées pour justifier [son] absence de ce jour, à savoir le refus de rencontrer [sa] cheffe d'établissement ». Enfin, par son courrier du 27 mai 2025, le conseil de la requérante met la partie adverse en demeure « de proposer, dans les huit jours, une nouvelle affectation dans un autre lieu que le centre PMS de Huy en qualité de commis ». Le 27 juin 2025, il lui demande de « faire suite aux demandes de réintégration adaptées formulées par [la requérante] après recommandation de la médecine du travail », le 17 juillet suivant, il sollicite une suite rapide à son injonction dès lors que la requérante « attend depuis plusieurs semaines une réintégration » et, le 2 septembre 2025, il lui adresse une nouvelle mise en demeure « de prendre position sur [sa] réintégration », demande de réintégration qui sera encore réitérée le 8 décembre 2025.

Au regard de ces circonstances particulières, la requérante ne pouvait pas être présumée avoir quitté volontairement le service au sens de la disposition précitée et sa volonté de rompre le lien statutaire qui l'unit à la partie adverse n'est pas davantage établie. Dès le début de ses échanges et tout au long de la procédure, elle a en effet expliqué sans équivoque, certes sur la base de son interprétation du formulaire d'évaluation de santé du 7 mai 2025, qu'elle ne pouvait pas reprendre ses fonctions au CPMS de Huy uniquement en raison du conflit l'opposant à sa supérieure hiérarchique et qu'elle sollicitait d'être réintégrée ailleurs, réintégration qu'elle a sollicité à plusieurs reprises par l'intermédiaire de son conseil comme cela ressort du dossier. La présomption de départ volontaire étant dans un tel contexte renversée, il convient de constater d'office, dans le cadre du traitement accéléré qui caractérise le référé administratif et donc *prima facie*, que la partie adverse a procédé à tort à la démission d'office sans préavis de la requérante sur le fondement exclusif de l'article 169, 3°, du décret du 12 mai 2004 et que l'acte attaqué repose, partant, sur un fondement juridique irrégulier.

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.

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

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision du 17 février 2026, adoptée par le Directeur général de WBE, portant démission d'office de la requérante, sans préavis est ordonnée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 23 juin 2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,
Adeline Schyns,

président de chambre,
greffière.

La Greffière,

Le Président,

Adeline Schyns

Frédéric Gosselin