

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

n° 267.308 du 30 juin 2026

A. 243.630/VIII-12.772

En cause : **B. V.**,
 ayant élu domicile chez
 M^{es} Victor DAVAIN et
 Cédric MOLITOR, avocats,
 boulevard Brand Whitlock 114/12
 1200 Bruxelles,

contre :

la province de Hainaut,
représentée par son collègue provincial,
ayant élu domicile chez
M^{es} Maureen DEGUELDRE et
Jonathan DE WILDE, avocats,
passage de l'Atelier 6/2
5100 Jambes.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 2 décembre 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du Collège provincial de la Province de Hainaut du 26 septembre 2024 [de lui] infliger [...] la sanction disciplinaire de la démission d'office, notifiée par un courrier recommandé du 1^{er} octobre 2024 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 27 mai 2026, l'affaire a été fixée à l'audience du 26 juin 2026.

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

M^e Victor Davain, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Élodie Schoevaerds, *loco* M^e Maureen Degueldre et Jonathan De Wilde, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section, 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. Jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, la requérante était chef de bureau technique auprès de la partie adverse. Depuis son entrée en fonction en 2003, elle a assumé la direction de l'ASBL *Le Moulin de la Hunelle*, entreprise de travail adapté dépendant de la partie adverse. Elle a également été désignée plus récemment comme coordinatrice des entreprises de travail adapté provinciales.

Une convention de 2021 entre la partie adverse et l'ASBL précitée a prévu, sous la forme d'un subside provincial en nature, la mise à disposition de la requérante comme directrice, ainsi que de deux autres agents provinciaux.

2. Le 14 août 2023, la commune de Bernissart transmet au directeur général provincial la copie d'un courrier anonyme dénonçant au procureur du Roi l'utilisation par la requérante du personnel et du matériel de l'ASBL à des fins privées.

3. Le 22 août 2023, le directeur général charge l'audit interne provincial (ci-après l'AIP) « d'investiguer rapidement sur les éléments et faits avancés », ce dont le collège provincial prend connaissance deux jours plus tard avec les courriers précités.

4. Les 24, 28 et 29 août 2023, l'AIP se rend sur place pour entendre la requérante, des membres du personnel et prendre connaissance de la comptabilité.

D'autres visites ont encore lieu par la suite afin notamment de consulter les bases de données informatiques de l'entreprise.

5. Un premier rapport est établi par l'AIP le 6 septembre 2023, suivi d'un deuxième le 18 septembre 2023.

6. Le 10 octobre 2023, trois membres du personnel, dont B. S. et N. L., sont à nouveau entendus, mais cette fois, en présence du président du conseil d'administration de l'ASBL.

Le même jour, la requérante est convoquée pour être entendue préalablement « à l'engagement d'éventuelles poursuites disciplinaires » par l'inspectrice générale de la direction générale de l'action sociale (ci-après la DGAS) au sujet de six griefs issus « des conclusions de l'AIP ». La date de l'audition est reportée à plusieurs reprises et est finalement fixée au 6 novembre 2023.

7. L'AIP établit deux rapports complémentaires les 13 et 16 octobre 2023.

8. Le 25 octobre 2023, le président du conseil d'administration de l'ASBL informe le directeur général provincial que le même jour, à la suite des « résultats d'une enquête administrative de l'AIP concernant des faits graves commis par [la requérante] [...], le conseil d'administration a décidé de licencier l'intéressée pour motif grave et de mettre fin [à] la mise à disposition de celle-ci par la Province ».

9. Le 6 novembre 2023, un procès-verbal de non-comparution de la requérante est dressé, faisant état des observations et du dossier de pièces déposé par celle-ci le 4 novembre 2023, et une proposition provisoire de sanction disciplinaire de démission d'office est formulée. Elle est informée par courrier du même jour qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre. Elle est convoquée le lendemain pour être entendue par la commission des cinq fonctionnaires.

La date de l'audition est ensuite reportée à plusieurs reprises, eu égard aux incapacités de travail de la requérante.

10. Le 22 février 2024, la requérante est souffrante et est représentée par son conseil lors de son audition. L'inspectrice générale de la DGAS, en sa qualité de responsable de l'institution, est également entendue le même jour, en présence du conseil de la requérante.

11. Le 22 mars 2024, la commission des cinq fonctionnaires propose la sanction disciplinaire de la démission d'office.

12. Le 12 avril 2024, la requérante est convoquée pour être entendue par le collège provincial. L'audition, initialement prévue le 16 mai 2024, est remise à deux reprises en raison de son état de santé et un procès-verbal de non-comparution est finalement dressé le 22 août 2024.

13. Le 16 septembre 2024, la requérante envoie un mémoire en défense.

14. Le 26 septembre 2024, le collège provincial adopte la sanction disciplinaire de la démission d'office pour les faits suivants :

« 1. [La requérante] a eu recours, depuis le mois de février 2002, au personnel et au matériel (notamment la camionnette) de l'ASBL *Le Moulin de la Hunelle* dont elle est la directrice, pour rénover une de ses propriétés, située à 7321 Blaton, [...] et occupée par son fils :

- sans aucun suivi administratif et comptable ;
- sans aucun contrôle sur les heures de prestation du personnel de l'ASBL et les quantités de matériaux fournies par celle-ci ;
- en ne faisant facturer par l'ASBL que très partiellement les prestations réellement accomplies par le personnel de l'ASBL et les matériaux fournis par celle-ci.

2. [La requérante] a généré ou fait générer par ses subordonnés, en août 2023, des documents fictifs pour justifier le suivi de ce chantier, aux fins de se couvrir lors de l'enquête administrative de l'AIP, notamment :

- en créant, le 27 août 2023, un fichier Excel fictif reprenant un décompte des prestations de l'ASBL et des matériaux fournis par celle-ci ;
- en demandant, entre le 27 et le 29 août 2023, à Madame B. S., monitrice de la section "Ateliers", et à Monsieur N. L., moniteur de la section "rénovation immobilière & atelier mécanique", de mentir à l'AIP sur le caractère fictif du décompte des prestations de l'ASBL et des matériaux fournis ;
- en demandant, les 24 et 28 août 2023, à Madame S. de créer des documents commerciaux fictifs (notamment une offre de prix et un bon de commande) justifiant que ses travaux étaient en cours jusqu'à fin 2023 ainsi que l'absence de clôture de la facturation.

3. A fait verser par l'ASBL, sans autorisation préalable, un montant de 1.500 EUR en faveur de l'association de fait "Les Cousettes" dont elle fait partie, via un virement réalisé sur son propre compte.

4. A fait appel, à plusieurs reprises depuis 2021, à la section restaurant de l'ASBL pour des événements qu'elle organisait :

- en omettant de verser un acompte ;
- en ne payant pas à l'ASBL les frais de livraison, notamment lors du dîner Saint Roch du 4 septembre 2021 et lors du dîner Saint Roch du 3 septembre 2022 ;
- en omettant de payer le matériel loué par l'ASBL auprès du brasseur, lors de la Fête de la Musique du 16 juin 2023 ».

Il s'agit de l'acte attaqué, qui lui est notifié le 1^{er} octobre 2024.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation des principes généraux des droits de la défense et d'impartialité, du principe de la présomption d'innocence ».

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, et 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' (ci-après le « règlement général de procédure »), la requérante résume le moyen dans les termes suivants, qu'il convient de reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

« En ce que l'acte attaqué inflige à la requérante la sanction disciplinaire de la démission d'office ;

Que la procédure disciplinaire a été initiée par [l']Inspectrice générale de la Direction générale de l'action sociale, en sa qualité de responsable de l'institution au sens de l'article 1^{er}, § 2, du statut applicable au personnel définitif et stagiaire de la Province de Hainaut ;

Que cette dernière s'est fondée, pour établir sa proposition de sanction, sur l'enquête préalable réalisée par l'Audit interne provincial, mandaté à cet effet par le Directeur général provincial ;

Que l'Audit interne provincial était uniquement chargé d'enquêter sur la matérialité des faits reprochés à la requérante ;

Que l'Audit interne a toutefois, d'initiative, étendu le champ de son intervention ;

Qu'à cet égard, il faut constater que l'Audit interne [a] émis des appréciations personnelles sur le comportement de la requérante, dont les propos ne sont d'ailleurs nullement rapportés avec exactitude, et qu'il a donné aux faits dont il était saisi une qualification pénale ».

IV.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante résume sa réplique de la manière suivante :

« La requérante estime que le fait que l'Auditeur interne provincial (AIP) n'ait pas participé à la procédure disciplinaire proprement dite est indifférente, étant entendu que le principe d'impartialité s'applique à tout organe de l'administration active impliqué dans l'adoption d'une décision.

Elle rappelle que, si le Conseil d'État accepte que le rapport introductif procède à une première analyse de la matérialité et de la gravité des faits, ceci ne trouve pas à s'appliquer à l'AIP, qui n'était pas en charge d'entamer la procédure disciplinaire. Il lui appartenait uniquement d'enquêter sur la matérialité des faits

dénoncés, et non de leur attribuer un degré de gravité ou de les qualifier sur le plan pénal.

Enfin, c'est en contradiction avec les pièces du dossier que l'AIP a considéré que la requérante aurait exercé des pressions sur les membres du personnel ».

IV.1.3. Le dernier mémoire

Elle résume son dernier mémoire de la manière suivante :

« La requérante constate que Monsieur le Premier Auditeur - chef de section ne conteste pas que le principe d'impartialité s'applique bien à l'AIP.

À l'estime de la requérante, il n'est pas pertinent de vérifier si le rapport de l'AIP [se] présente d'une manière telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité. Il convient plutôt de se placer au moment où le responsable de l'institution décide d'entamer la procédure disciplinaire en formulant une proposition de sanction.

En l'espèce, diverses circonstances font peser sur l'AIP un soupçon légitime de partialité : l'AIP a fait part de ses ressentis sur les faits qui lui étaient soumis sans qu'ils ne soient objectivés par éléments concrets. Il a par ailleurs tenté de qualifier ces faits sur le plan pénal et il a étendu le champ de son intervention en donnant une appréciation quant à la gravité de ces faits. Le fait que certains griefs n'aient pas été retenus ne permet pas d'exclure que la présentation de l'AIP des autres griefs a été réalisée en toute objectivité. De tels éléments ont nécessairement influencé le responsable de l'institution lors de l'adoption de la proposition de sanction ».

IV.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu en outre de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active. Par ailleurs, selon la jurisprudence constante et dans la mesure où le principe d'impartialité s'impose aux différents stades de la procédure, il appartient à la personne chargée de l'instruction d'un dossier de ne pas agir avec un parti pris de nature à compromettre l'objectivité

de son rapport et, plus généralement, de veiller à ne pas dégager une impression de partialité. À cet effet, il lui revient notamment d'instruire les faits dont elle s'est saisie à charge et à décharge, d'autant que le principe de présomption d'innocence et le respect des droits de la défense soutiennent la même obligation. Une violation du principe d'impartialité ne peut, toutefois, résulter du comportement de cet agent instructeur que s'il est démontré que celui-ci fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense. De surcroît, sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que le rapport disciplinaire tiendrait les faits pour établis et imputables à l'agent, contiendrait une appréciation quant à leur gravité, voire des erreurs d'appréciation, ou adopterait un ton sévère à l'égard de cet agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire.

En l'espèce, l'enquête préalable a été menée par l'AIP à charge comme à décharge, comme cela ressort des quatre rapports qu'il a déposés entre le 6 septembre et le 16 octobre 2023, ainsi que des auditions menées et des documents utilisés pour parvenir à ses conclusions. Il ressort en effet notamment de ces rapports que sur les quatre allégations dénoncées au directeur général provincial, trois sont avérées mais qu'aucun élément probant n'a permis d'étayer une partie de la quatrième allégation.

Pour le surplus, les appréciations de l'AIP dans ces quatre rapports, à ce stade préliminaire de la procédure disciplinaire et à les supposer même sévères ou liées à la gravité des manquements constatés, ne témoignent ni d'un parti pris ni d'une présentation du dossier telle que l'autorité disciplinaire n'aurait plus pu se prononcer en toute objectivité sur les faits concernés. Les quatre rapports visent exclusivement à étayer la matérialité de quatre allégations dénoncées, et les conclusions des rapports à cet égard sont systématiquement fondées sur les déclarations des membres du personnel, en ce compris celles de la requérante, et sur de nombreuses pièces jointes en annexe auxdits rapports. Contrairement aux affirmations de la requérante, l'usage des termes de « fraude » ou de « détournement », qui peuvent être pris dans leur sens courant, ne permet pas de considérer que l'AIP entendait qualifier les faits constatés d'infractions pénales. Les autres propos critiqués par la requérante dans les rapports de l'AIP ne suffisent pas à établir la partialité des enquêteurs. La plupart de ceux-ci vise en effet, d'une part, à attirer l'attention des autorités disciplinaires sur la possible absence de fiabilité des informations en provenance de l'entreprise de travail adapté concernée – ce qui relève directement de la mission des enquêteurs – et, d'autre part, sur les risques psychosociaux en son sein – ce qui relève par nature du rôle d'un service d'audit interne. L'enquête menée n'a enfin pas empêché la commission des cinq fonctionnaires ni le collège provincial à sa suite de considérer que plusieurs des

faits reprochés n'étaient pas établis ou n'étaient pas constitutifs d'un manquement disciplinaire, démontrant l'objectivité dans laquelle la procédure disciplinaire a pu se poursuivre.

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation du principe général des droits de la défense, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'sur la motivation formelle des actes administratifs', de la méconnaissance des principes généraux du droit de la motivation matérielle, de l'absence, l'erreur ou de l'insuffisance dans les motifs, de l'erreur manifeste d'appréciation [...] ».

Il est résumé comme il suit :

« En ce que l'acte attaqué, qui a pour objet d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire de la démission d'office, retient comme grief le fait que la requérante aurait menti et qu'elle aurait demandé à des préposés de l'ASBL de mentir à l'AIP durant l'enquête préalable ;

Que l'acte attaqué indique à cet égard que les documents produits par la requérante au cours de l'enquête préalable seraient fictifs, dans la mesure où ces documents n'auraient pas été constitués dès le début du chantier mais au cours de l'enquête préalable ;

Qu'un tel élément est également pris en considération par l'autorité disciplinaire à titre de circonstance aggravante ;

Alors que la partie adverse ne pouvait pas considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, que les documents produits par la requérante au cours de l'enquête préalable sont "fictifs" ;

Que ces documents ont été réalisés par la requérante de manière, certes, tardive en vue de régulariser le suivi administratif et comptable du chantier ;

Que toutefois les informations relatives aux prestations réalisées et le taux horaire appliqué par les préposés de l'ASBL ne sont nullement remises en cause par l'autorité disciplinaire ;

Que même s'il fallait considérer que la requérante aurait menti à l'AIP durant l'enquête préalable, un tel élément ne pouvait pas être pris en compte par l'autorité disciplinaire à titre de grief disciplinaire ou même à titre de circonstance aggravante ;

Que le principe général des droits de la défense, applicable en matière disciplinaire, garantit le droit pour l'agent poursuivi d'organiser sa défense de la manière qu'il estime la plus adéquate ;

Que ce principe comprend le droit de l'agent poursuivi de ne pas participer loyalement à l'enquête disciplinaire en vue de ne pas s'auto-incriminer, ainsi que le droit de mentir ;

Qu'un tel élément ne pouvait donc pas être reproché à la requérante sur le plan disciplinaire. »

V.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante résume sa réplique de la manière suivante :

- « La requérante maintient que les documents produits dans le cadre de l'enquête de l'AIP peuvent être qualifiés de "tardifs" mais pas de "fictifs" dès lors qu'il n'est pas établi que les informations qu'ils contiennent à propos des matériaux commandés par l'ASBL et des travaux réalisés sont erronées.

L'affirmation de la partie adverse, selon laquelle les reprochés formulés à l'encontre de la requérante ont été commis avant l'entame de la procédure disciplinaire, n'est pas pertinente pour le cas d'espèce. La violation des droits de la défense dénoncée dans le cadre du présent moyen est commise au moment où l'action disciplinaire est intentée et où le fait que la requérante aurait « menti » à l'AIP est érigé en grief disciplinaire. La lecture proposée par la partie adverse aurait pour effet de vider les droits de la défense de leur substance ».

V.1.3. Le dernier mémoire

Elle résume son dernier mémoire de la manière suivante :

- « La requérante conteste le rapport en ce qu'il conclut à la fictivité des documents produits durant l'enquête de l'AIP, dans la mesure où le contenu de ces documents n'est pas en soi remis en cause.

La requérante constate par ailleurs que le rapport ne critique pas le fait que le principe général des droits de la défense comporte le droit de mentir. Elle rappelle que l'illégalité a été commise, en l'espèce, au moment où la procédure disciplinaire est entamée, et où le fait d'avoir menti à l'AIP est érigé en grief disciplinaire. La question n'est donc pas tant de déterminer le moment où le principe des droits de la défense commence à s'appliquer, mais le moment où la méconnaissance de ce principe doit en l'espèce être constatée ».

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 de telle manière que l'autorité disciplinaire a pu en avoir connaissance et les

prendre en considération avant de prononcer la sanction, ce qui impose à celle-ci de l'avertir, le cas échéant, du dépôt de pièces nouvelles et de lui permettre d'y réagir. Les droits de la défense ne s'exercent en revanche que durant la procédure disciplinaire proprement dite et non lors de l'enquête préalable réalisée en vue de constituer le dossier disciplinaire, et d'établir, le cas échéant, le rapport introductif de la procédure.

En l'espèce, l'attitude reprochée à la requérante par l'acte attaqué est notamment d'avoir « généré ou fait générer par ses subordonnés, en août 2023, des documents fictifs pour justifier le suivi de ce chantier, aux fins de se couvrir lors de l'enquête administrative de l'AIP ». Ce second grief de l'acte attaqué est notamment justifié comme il suit :

« Attendu que le 28 août 2023, [la requérante] déclare à l'AIP que [B. S.] assurait depuis le mois de mars 2022 le suivi administratif du chantier, notamment via un fichier Excel.

Que le jour même, [B. S.] remet à l'AIP un tableau Excel de suivi du chantier qu'elle prétend avoir complété depuis le début de chantier sur base des documents transmis par [N. L.].

Que [N. L.] confirme avoir remis à [B. S.] les fiches de travail et les bons de commande.

Que l'analyse des métadonnées sur la plate-forme MERCATOR démontre toutefois que le fichier Excel a, en réalité, été créé le dimanche 27 août 2023 à 20h22 par [la requérante] et modifié, en dernier, par [B. S.] le lundi 28 août 2023 à 10h30, soit juste avant la réunion avec l'AIP (Pièce n° D.02).

Que par la suite, [B. S.] et [N. L.] ont confirmé avoir menti à la demande de [la requérante] :

- Que [B. S.] a confirmé que [la requérante] lui avait remis le fichier Excel nouvellement créé et lui avait demandé de le remettre à l'AIP en précisant que c'était elle qui assurait ce suivi (Pièce n° B.07).
- Que [B. S.] a confirmé n'avoir jamais suivi le chantier de [la requérante].
- Que [N. L.] a confirmé qu'il n'avait jamais remis de documents à [B. S.].

Qu'il a transmis les documents à [la requérante], mais ignore le suivi qu'elle en a fait (Pièce B.9).

Que le Collège constate donc que, lors du contrôle de l'AIP, [la requérante] a établi un fichier Excel reprenant un décompte des prestations de l'ASBL et des matériaux fournis par celle-ci.

Que [la requérante] affirme que ce décompte n'est pas "fictif" (*cf.* mémoire en défense du 16 septembre 2024, p. 16).

Que si le contenu du fichier Excel reflète approximativement les bons de travail et les bons de commande, le Collège constate qu'il ne dispose d'aucun relevé des travaux réalisés chez [la requérante].

Que, plus fondamentalement, le caractère “fictif” de ce décompte résulte du fait que [la requérante] a sciemment menti à l’AIP en déclarant (1) que le fichier avait été créé au début du chantier et complété au fur et à mesure de l’avancement de celui-ci et (2) que [B. S.] assurait le suivi de ce tableau depuis le début du chantier.

Que plus grave encore, [la requérante] a demandé à [B. S.] et à [N. L.] de mentir à l’AIP.

Que la circonstance que [B. S.] et [N. L.] ne sont pas en situation de handicap n’exonère pas [la requérante] de sa responsabilité.

Que [B. S.] et [N. L.] étaient sous l'autorité hiérarchique de [la requérante], ce qui constitue un facteur aggravant.

Que le prétendu “climat de stress” généré par l’enquête dont se prévaut [la requérante] ne justifie pas un tel comportement (*cf.* mémoire en défense du 16 septembre 2024, p. 17).

Qu’au demeurant, ce prétendu “climat de stress” ne justifie, en aucun cas, les manœuvres de [la requérante], *a fortiori* compte tenu de sa qualité de directrice de l’ASBL et de coordinatrice des ETA provinciaux.

Attendu que [la requérante] a gravement violé ses devoirs de loyauté, d’intégrité et de conscience professionnelle, d’une part, en créant des documents fictifs, en demandant à un de ses subordonnés de créer des documents fictifs et, d’autre part, en mentant sciemment à l’AIP et en demandant à deux de ses subordonnés de mentir également. »

Il ressort de ce qui précède que le grief litigieux s’appuie sur des documents, des données et des témoignages concordants et crédibles qui établissent sans erreur et avec un degré raisonnable de certitude que la requérante a généré et fait générer des documents tardivement, durant le mois d’août 2023. La motivation de l’acte attaqué justifie ainsi adéquatement la matérialité de ce grief.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient la requérante, l’attitude qui lui est reprochée est survenue au moment de l’enquête préalable menée par l’AIP entre le 22 août et le 16 octobre 2023. Or, comme indiqué ci-avant, il est de jurisprudence constante que les droits de la défense ne s’exercent pas lors de l’enquête préalable mais seulement à partir de l’entame d’une procédure disciplinaire. En l’espèce, la procédure disciplinaire a débuté au moment où, suivant l’article 52, § 1^{er}, alinéa 3, du statut du personnel applicable à la requérante, « après en avoir informé l’agent par courrier recommandé, le responsable de l’institution prépare un dossier disciplinaire destiné à l’autorité », soit le 6 novembre 2023. La requérante ne peut dès lors invoquer ses droits de la défense pour justifier une attitude qui lui est reprochée lors d’une période précédant l’entame de la procédure disciplinaire.

Le deuxième moyen n’est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation du principe général de droit *non bis in idem* [...] ».

Il est résumé comme il suit :

« En ce que l'acte attaqué a pour objet d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire de la démission d'office ;

Que la requérante a déjà été sanctionnée pour les mêmes faits ;

Qu'en effet, le conseil d'administration de l'ASBL *le Moulin de la Hunelle* a décidé, en sa séance du 25 octobre 2023, de licencier la requérante pour motif grave, après avoir pris connaissance des résultats de l'enquête préalable réalisés par l'AIP et sur la base des griefs mentionnés dans ce rapport ;

Qu'il s'agit d'une ASBL provincial, la Province exerçant, au sein de son conseil d'administration, une influence déterminante ;

Alors que le principe général de droit *non bis in idem* s'oppose à ce qu'une personne soit sanctionnée deux fois pour des faits identiques ».

VI.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante résume sa réplique de la manière suivante :

« La sanction de la démission d'office et la décision de licenciement pour faute grave adoptées à l'encontre de la requérante ont été adoptées par la même autorité, poursuivent la même finalité et se fondent sur les mêmes faits. Dans un tel contexte, la méconnaissance du principe *non bis in idem* est établie. »

VI.1.3. Le dernier mémoire

Elle résume son dernier mémoire de la manière suivante :

« La requérante expose que la jurisprudence du Conseil d'État est fixée en ce sens que le licenciement ne revêt pas un caractère punitif, sauf circonstances particulières qu'il appartient à la requérante d'établir. En l'espèce, il faut considérer que le licenciement de la requérante ne résulte pas d'une éventuelle inaptitude professionnelle, mais bien de la volonté de la partie adverse de la sanctionner pour des faits précis.

Dès lors que le licenciement et la sanction disciplinaire de la démission d'office poursuivent la même finalité, qu'ils ont été décidés par la même autorité et qu'ils

se fondent sur les mêmes faits, la violation du principe *non bis in idem* est démontrée ».

VI.2. Appréciation

Le principe *non bis in idem*, qui revêt une valeur législative et est d'ordre public, s'oppose à ce qu'une personne soit poursuivie ou sanctionnée deux fois pour des faits identiques. Si, en matière pénale, cette interdiction est garantie, notamment par l'article 4 du Protocole n° 7 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 14, § 7, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, elle résulte, en matière disciplinaire, d'un principe général du droit. Celui-ci ne s'oppose toutefois pas à ce qu'un agent qui bénéficie à la fois d'une nomination à titre définitif, pour laquelle il est soumis à un statut disciplinaire et d'une désignation à titre temporaire ou d'un détachement comme en l'espèce, pour lesquels la seule mesure qui puisse être prise à son égard s'il ne donne pas satisfaction est un licenciement, puisse, pour les mêmes faits, faire l'objet d'un licenciement au titre de sa désignation ou de son détachement et d'une sanction disciplinaire au titre de sa nomination à titre définitif, dans l'hypothèse où les manquements constatés dans une de ses fonctions constituent également un manquement au titre de son autre fonction. Ces deux procédures ne suivent en effet pas une même finalité, puisqu'il s'agit dans le premier cas de mettre fin à une désignation temporaire ou à un détachement pour lesquels le régime disciplinaire ne s'applique pas, et dans le deuxième cas, de punir disciplinairement l'agent.

Raisonnement autrement reviendrait à considérer qu'une autorité qui constate des manquements d'une gravité telle qu'ils s'opposent à son estime à ce que l'auteur de ces manquements puisse continuer à exercer des fonctions dans son organisme ne pourrait pas adopter une mesure qui mettrait définitivement fin à toute fonction pour le seul motif que cet auteur exerce plusieurs fonctions à des titres différents au sein de son ou de ses établissements et que les faits en cause n'auraient été commis que dans une seule de ces fonctions. En d'autres termes, admettre que le membre du personnel dont il est mis fin, en raison de son comportement, à la désignation en tant que temporaire, ne pourrait être sanctionné disciplinairement pour ce même comportement, dans la mesure où celui-ci constitue également un manquement à ses obligations statutaires, reviendrait à libérer ce membre du personnel de ses devoirs statutaires lorsqu'il est désigné à titre temporaire. Or, en l'espèce, le statut du personnel qui est applicable à la requérante ne prévoit nullement une telle exemption.

En l'espèce, si les procédures ont certes été menées successivement, elles se suivent étroitement, le licenciement pour motif grave ayant été envoyé par courrier recommandé le 25 octobre 2023, à la suite de la clôture de l'enquête préalable le 16 octobre 2023, et la procédure disciplinaire ayant été entamée le 6 novembre 2023.

Par ailleurs, les constatations faites dans la motivation du licenciement pour motif grave envoyée par courrier recommandé le 26 octobre 2023 ont toutes été prises en compte lors de la procédure disciplinaire. Enfin, l'acte attaqué renvoie au licenciement pour motif grave notamment de la manière suivante :

« Que si l'ASBL a effectivement licencié pour motif grave [la requérante], cette décision n'exclut pas que la Province diligente elle-même une procédure disciplinaire à l'encontre de [la requérante].

Que l'ASBL et la Province constituent deux employeurs différents et que chacune apprécie les faits de manière indépendante et autonome.

Que le Collège estime que la nature et la gravité des manquements de [la requérante] ont rompu la confiance que la Province devait avoir en elle et ce, indépendamment de l'appréciation de l'ASBL. »

L'acte attaqué fait ensuite le choix de la démission disciplinaire en précisant « qu'en revanche, le Collège estime que l'adoption d'une mesure de révocation serait excessive en raison des conséquences que ce type de mesure pourraient avoir sur les droits à la pension ainsi que compte tenu de la carrière de [la requérante] ». Ce faisant, la partie adverse a pu régulièrement considérer que les manquements reprochés ne permettaient définitivement plus de maintenir la requérante en fonction au sein de celle-ci et que, eu égard à la nature et à la gravité de ces faits, le licenciement pour motif grave de l'ASBL et la démission disciplinaire pouvaient tous deux être décidés.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VII. Quatrième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

VII.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation du principe général des droits de la défense, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'sur la motivation formelle des actes administratifs', de la méconnaissance des principes généraux du droit de la motivation matérielle, de l'absence, l'erreur ou de l'insuffisance dans les motifs, du principe *patere legem quam ipse fecisti*, de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Il est résumé comme il suit :

« En ce que l'acte attaqué, qui a pour objet d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire de la démission d'office, est motivé par la circonstance que quatre griefs disciplinaires ont été retenus comme fondés ;

Que, s'agissant du premier grief, l'autorité disciplinaire aurait dû considérer qu'il n'est pas établi ou, à tout le moins, qu'il est justifié par des dysfonctionnements organisationnels propres à l'ASBL ;

Que le deuxième grief ne pouvait pas être retenu à l'encontre de la requérante sous peine de violer le principe général des droits de la défense ;

Que le troisième grief ne pouvait pas davantage être déclaré fondé compte tenu de l'appréciation réservée par l'autorité disciplinaire aux autres griefs de même nature ;

Que, pour le quatrième grief, force est de constater que l'appréciation de la partie adverse résulte d'une lecture erronée du dossier disciplinaire ;

Alors que tout acte administratif doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles ;

Que, s'agissant des actes administratifs à portée individuelle, catégorie dont relève l'acte attaqué, la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' exige que les motifs justifiant la sanction infligée à la requérante figurent dans l'acte lui-même ;

Qu'une décision par laquelle une sanction disciplinaire est prononcée nécessite la démonstration de ce qu'un manquement disciplinaire a été commis par l'agent ;

Que, vu les éléments qui précèdent, une telle démonstration n'est pas réalisée en l'espèce ».

VII.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante résume sa réplique de la manière suivante :

- « Sur le premier grief, la requérante rappelle que le reproche qui lui est formulé de n'avoir fait facturer que très partiellement le chantier est prématuré, étant donné que les travaux étaient encore en cours au moment de l'adoption de la décision de sanction disciplinaire. Elle rappelle également que l'absence de suivi administratif et comptable du chantier peut être expliquée par les problèmes de fonctionnement occasionnés au sein du service comptabilité par le départ de ses responsables.

S'agissant du deuxième grief, un tel élément ne pouvait pas être reproché à la requérante sur le plan disciplinaire sous peine de méconnaître le principe général des droits de la défense.

En ce qui concerne le troisième grief, les développements contenus dans le mémoire en réponse n'énervent pas le constat selon lequel la partie adverse a fait preuve d'incohérence en concluant au caractère fondé du grief.

L'appréciation de la partie adverse, s'agissant du quatrième grief, procède également d'une erreur, en opérant une confusion entre les différents services offerts par l'ASBL ».

VII.1.3. Le dernier mémoire

Elle résume son dernier mémoire de la manière suivante :

« Sur le premier grief, la requérante constate que le rapport ne conteste pas le fait qu'il existait, au sein de l'ASBL, une procédure de facturation plus légère pour les clients fidèles et bien connus. Ceci est attesté par le témoignage de Madame B. Le rapport constate également que la requérante disposait des documents nécessaires pour assurer ce suivi. Le seul reproche qui pourrait être formulé à l'égard de la requérante est de nature purement administrative. Ce reproche est également prématuré, dans la mesure où les travaux n'étaient pas terminés.

Sur le deuxième grief, un tel élément ne pouvait pas être reproché à la requérante sur le plan disciplinaire sous peine de méconnaître le principe général des droits de la défense.

En ce qui concerne le troisième grief, le rapport ne conteste pas le fait que la partie adverse s'est écartée de la position qu'elle a adoptée pour d'autres griefs relatifs à d'éventuels conflits d'intérêts. L'on ne voit pas, et l'acte attaqué n'explique pas, en quoi ces situations seraient à ce point différentes qu'elles justifieraient une appréciation distincte. Même à considérer que la partie adverse n'était tenue par aucune règle générale en la matière, il faudrait à tout le moins constater que l'acte attaqué est entaché d'incohérences. La référence à la convention cadre de mise à disposition de personnel à l'ASBL n'apparaît pas pertinente, dès lors que le rapport admet que la requérante n'était pas liée par cette convention.

Sur le quatrième grief, l'appréciation de la partie adverse procède d'une erreur, la requérante ayant agi conformément aux pratiques de l'ASBL en matière de facturation. Les explications de la requérante à propos de l'utilisation du matériel du brasseur ne sont nullement tardives, dès lors qu'elles ne font que compléter les développements de la requête en annulation ».

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.

Par ailleurs, en matière disciplinaire, l'autorité ne peut fonder sa décision que sur des faits avérés et certains, de sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance leur matérialité et leur imputabilité à l'agent poursuivi, ce qui suppose qu'elle ne peut se contenter de s'appuyer sur de simples supputations et qu'elle doit démontrer concrètement que les faits reprochés ont bien été accomplis par celui-ci. Il revient en conséquence au Conseil d'État d'examiner s'ils sont exacts, pertinents et légalement admissibles. Il ne lui incombe cependant pas de reprendre l'instruction du dossier disciplinaire dès l'origine et de statuer au fond, mais uniquement de vérifier la légalité de la décision au regard du dossier qui lui est soumis et des arguments développés par la défense.

En l'espèce, six griefs ont fait l'objet de la procédure disciplinaire. L'acte attaqué considère que quatre de ces six griefs sont établis. Le deuxième grief a déjà été examiné lors de l'examen du deuxième moyen, auquel il est renvoyé.

En ce qui concerne le premier grief, l'acte attaqué établit en quatre pages que la requérante a eu recours au personnel et au matériel de l'ASBL pour rénover une de ses propriétés sans aucun suivi administratif et comptable, sans aucun contrôle sur les heures de prestation du personnel de l'ASBL et les quantités de matériaux fournis par celle-ci et en ne faisant facturer par l'ASBL que très partiellement les prestations réellement accomplies par le personnel de l'ASBL et les matériaux fournis par celle-ci. Il se fonde pour ce faire sur le témoignage de N. L., sur les pièces générées tardivement par la requérante lors de l'enquête préalable et sur les déclarations de la requérante elle-même, qui ne conteste pas le manque de suivi administratif et comptable de son chantier, sur son incapacité à évaluer le coût des travaux et sur la nécessité de recourir à une expertise *a posteriori* pour pouvoir chiffrer ces coûts. Cet ensemble d'éléments justifie adéquatement et sans erreur le manquement reproché, sans que les autres éléments invoqués par la requérante ne suffisent à remettre en cause la matérialité de celui-ci. En considérant que ni les paiements ultérieurs, ni le caractère habituel du suivi léger par bons de travail et de commande, ni les dysfonctionnements organisationnels de l'ASBL ni la surcharge de travail de la requérante ne permettent d'excuser la négligence de celle-ci à l'égard de travaux qui la concernaient directement, la partie adverse n'a commis aucune irrégularité et elle pouvait considérer que sa responsabilité de directrice de l'ASBL et de coordinatrice des ETA lui imposait à tout le moins la plus grande vigilance.

En ce qui concerne le troisième grief retenu, l'acte attaqué établit que la requérante a fait verser « sans autorisation préalable, un montant de 1.500 EUR en

faveur de l'association de fait "Les Cousettes" dont elle fait partie, via un virement réalisé sur son propre compte ». Il se fonde à cet égard sur des publications sur internet, sur le versement effectué par la requérante et sur la comptabilité de l'ASBL. Ces éléments justifient adéquatement et sans erreur le manquement reproché, sans que les autres éléments invoqués par la requérante ne suffisent à remettre en cause la matérialité de celui-ci. C'est régulièrement que l'acte attaqué a rejeté l'absence d'enrichissement de la requérante, les dons subséquents que celle-ci a pu faire ou sa volonté d'offrir une contrepartie aux bénévoles de l'association. La partie adverse pouvait enfin considérer que le conseil d'administration aurait dû autoriser un tel don, eu égard au conflit d'intérêt évident dont celui-ci témoigne, une telle exigence découlant nécessairement des devoirs de loyauté et d'intégrité prévus par le statut du personnel qui lui est applicable. Ce conflit d'intérêt portant en l'espèce sur un don en argent, il est d'une autre nature que les autres conflits d'intérêt qui n'ont pas été retenus comme manquement par l'acte attaqué et il pouvait donc faire l'objet d'une appréciation différente.

En ce qui concerne le quatrième grief retenu, l'acte attaqué justifie adéquatement et sans erreur, en trois pages, que la requérante a fait appel à plusieurs reprises à la section restaurant de l'ASBL pour des événements qu'elle organisait en omettant de verser un acompte, en ne payant pas à l'ASBL les frais de livraison à au moins deux occasions et en omettant de payer le matériel loué par l'ASBL auprès du brasseur lors de la Fête de la Musique du 16 juin 2023. Il s'appuie pour ce faire sur les déclarations de la requérante elle-même, sur la brochure de l'ASBL reprenant ses conditions d'intervention exigeant le versement d'un acompte et détaillant les frais de livraison, sur divers documents relatifs aux événements organisés par la requérante, sur les factures liées à ces événements et sur les devis et les acomptes relatifs à d'autres clients. Contrairement à ce que soutient la requérante, la partie adverse a pu estimer que les conditions d'acompte et de frais de livraison prévues par la brochure étaient d'application, et ce indépendamment du menu ou du plat commandé, dès lors que ladite brochure concerne l'organisation de réceptions et la requérante ne contestait pas avoir organisé des réceptions au sens de celle-ci. Enfin, la requérante explique elle-même dans son mémoire en réplique que « le matériel utilisé pour le barbecue annuel de l'ASBL a également été utilisé pour les Fêtes de la Musique dans un but d'optimisation et de pragmatisme. L'objectif de la requérante n'était nullement de bénéficier des conditions plus avantageuses de l'ASBL, qui a de toute façon dû payer le matériel pour le barbecue », confirmant ce faisant l'acte attaqué lorsqu'il précise que « les conditions d'intervention du brasseur sont exclusivement applicables dans le cadre du marché public le liant à l'ASBL », que « ces conditions ne sont, en revanche, pas applicables aux événements que [la requérante] organise en dehors de l'ASBL » et que « cela témoigne à nouveau d'une confusion entre les activités de l'ASBL et les activités privées de [la requérante] ». Le fait, non autrement étayé, que

la requérante aurait obtenu l'annulation ou la régularisation de la facture litigieuse auprès du brasseur concerné après l'enquête de l'AIP – au demeurant précisément au motif que celle-ci aurait déjà été payée à l'occasion du barbecue annuel de l'ASBL – est sans incidence sur le grief retenu, voire justifie davantage la matérialité de celui-ci.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

VIII. Cinquième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

VIII.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation du principe général des droits de la défense, du principe de proportionnalité, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'sur la motivation formelle des actes administratifs', de la méconnaissance des principes généraux du droit de la motivation matérielle, de l'absence, l'erreur et de l'insuffisance dans les motifs ».

Il est résumé comme il suit :

« En ce que l'acte attaqué a pour objet d'infliger la sanction disciplinaire de la démission d'office à la requérante ;

Que les motifs invoqués par la partie adverse, tels que l'attitude de la requérante au cours de l'enquête préalable, son absence de culpabilité ou l'existence non démontrée d'autres faits répréhensibles, ne sont pas de nature à justifier l'infliction d'une sanction aussi grave ;

Que, en tout état de cause, une telle sanction est manifestement disproportionnée au regard des faits reprochés.

Alors que tout acte administratif doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles ;

Que le principe de proportionnalité requiert l'existence d'un rapport raisonnable de proportionnalité entre les motifs de fait fondant un acte administratif et son objet ;

Que la motivation d'une sanction disciplinaire ne doit pas seulement porter sur la matérialité des faits et leur caractère répréhensible, mais aussi sur l'adéquation de la sanction ».

VIII.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante résume sa réplique de la manière suivante :

- « La sanction de la démission d’office est manifestement disproportionnée au regard des circonstances particulières de l’espèce, dans la mesure où seul l’absence de suivi administratif et comptable peut être pris en compte par la partie adverse pour le choix de la sanction. La rupture de confiance n’est dès lors pas établie.

Les éléments retenus par la partie adverse à titre de circonstances aggravantes procèdent également de l’erreur manifeste d’appréciation ».

VIII.1.3. Le dernier mémoire

Elle résume son dernier mémoire de la manière suivante :

- « La requérante considère, au regard de ce qui a été exposé à propos des différents griefs disciplinaires, que la sanction de la démission d’office est disproportionnée par rapport à la gravité des faits reprochés, et qui concernent principalement un manque de suivi administratif et comptable. Il échut par ailleurs de tenir compte de ce que l’établissement n’a subi aucun préjudice financier des manquements reprochés à la requérante, qui n’a pas eu l’intention de ne payer qu’une partie du marché.

Le rapport ne peut être suivi lorsqu’il indique que la requérante ne critique pas le motif de l’acte attaqué selon lequel les faits reprochés engendrent une rupture du lien de confiance avec l’ASBL et le public. Un tel élément était expressément contesté dans la requête en annulation. La requérante estime également que, si une rupture de confiance avec le public devait être constatée, elle serait imputable à la partie adverse qui, avant l’adoption de l’acte attaqué, a pris la parole dans la presse pour dénoncer une utilisation “troublante” par la requérante des ressources de l’ASBL.

La prise en compte, par l’acte attaqué, de l’absence d’excuse de la requérante s’oppose aux pièces du dossier disciplinaire et est, à tout le moins, contraire au principe général des droits de la défense.

La motivation de l’acte attaqué fait également apparaître que la partie adverse a entendu sanctionner la requérante pour des faits dont la matérialité n’est pas démontrée ».

VIII.2. Appréciation

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

En l’espèce, l’acte attaqué motive le choix de la sanction disciplinaire notamment de la manière suivante :

« Attendu que ces faits, pris isolément et à plus forte raison collectivement, constituent des manquements graves.

Que ces faits sont d'autant plus graves que [la requérante] exerce des fonctions à responsabilité.

Qu'en effet, la Province a mis [la requérante] à disposition de l'ASBL pour exercer les fonctions de directrice de celle-ci.

Que, par ailleurs, la Province a désigné [la requérante] coordinatrice de l'ensemble de ses établissements de travail adapté.

Que, dans ce cadre, [la requérante] est notamment amenée à accompagner les ETA dans l'élaboration de plan d'actions suite à des audits, favoriser le partage de bonnes pratiques entre les ETA et valoriser l'image provinciale à travers les ETA.

Que la Province doit pouvoir compter sur une attitude parfaitement intègre et loyale de la part de ses agents, en particulier lorsqu'ils exercent une fonction à responsabilité.

Que, dans le cadre de ses fonctions, la Province pouvait légitimement attendre de la part de [la requérante] un comportement irréprochable ou, à tout le moins, qui n'est pas de nature à nuire à la dignité de la fonction et à ébranler la confiance du public.

Que tel n'a manifestement pas été le cas de [la requérante].

Que le comportement de [la requérante] est d'autant plus grave que lorsque l'AIP a pris connaissance des faits, elle a sciemment menti à l'AIP et a demandé à ses subordonnés de mentir pour la couvrir.

Que cette attitude est inacceptable *a fortiori* compte tenu des fonctions à responsabilité de [la requérante].

Qu'à aucun moment de la procédure, [la requérante] ne reconnaît ses erreurs ou ne s'excuse, ce qui témoigne d'une incapacité à se remettre en question.

Que, par son comportement, [la requérante] a manifestement rompu la confiance que la Province est légitimement en droit d'attendre de ses agents *a fortiori* dans une fonction à responsabilité.

Attendu qu'à l'instar de la Commission, le Collège estime que la gravité et la nature des manquements de [la requérante], ses fonctions de directrice (dans le cadre d'une mise à disposition provinciale) et de coordinatrice des ETA et son comportement face à l'AIP justifient une sanction disciplinaire majeure.

Attendu que tout comme la Commission, le Collège estime que les éléments avancés par [la requérante] pour atténuer la sanction ne sont pas pertinents : [...]

3. Que [la requérante] peut certes se prévaloir d'une carrière de 21 années sans antécédent disciplinaire au sein de la Province de Hainaut.

Que ces éléments, tout comme les résultats de l'ASBL, n'atténuent pas la gravité des manquements de [la requérante] et ne permettent pas de restaurer la confiance.

Que les faits se sont, en effet, déroulés à plusieurs reprises et/ou sur plusieurs mois.

Que, par ailleurs, l'AIP a limité principalement son audit à la période du 01/01/2020 à fin septembre 2023 et à certaines thématiques, ce qui ne permet pas d'exclure l'existence de manquements plus anciens ou autres.

5. Que [la requérante] se prévaut du contexte dans lequel les faits ont été commis (cf. mémoire en défense, p. 24).

Que, comme mentionné *supra*, si [la requérante] devait faire face à un manque de personnel ou un manque de temps (ce qui n'est d'ailleurs pas établi), elle aurait dû en informer le Conseil d'administration et non s'abstenir d'assurer le suivi de son propre chantier. »

Eu égard aux motifs ainsi rappelés, le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de la partie adverse s'il venait à considérer que les faits imputés à la requérante ne sont pas suffisamment graves par eux-mêmes pour justifier la sanction de la démission d'office. Si la requérante met en avant une série d'éléments dont elle estime qu'ils devraient constituer, à l'égard des faits sanctionnés, une cause de justification ou amener une plus grande indulgence de la partie adverse, elle ne démontre pas que celle-ci aurait adopté une sanction disciplinaire que toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas prise. La requérante n'établit par conséquent pas que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que la démission infligée serait manifestement disproportionnée. En s'appuyant tant sur la gravité des manquements (notamment étayée par l'accumulation des faits, par les responsabilités de la requérante, par l'ébranlement de la confiance du public, par la demande faite à ses subordonnés de mentir pour la couvrir et par son incapacité à se remettre en question) que sur la carrière de la requérante (à savoir l'absence d'antécédent disciplinaire et son ancienneté de service), l'acte attaqué justifie adéquatement la sanction retenue et celle-ci n'est pas manifestement disproportionnée. L'hypothèse de manquements plus anciens n'est certes pas adéquate mais elle ne fonde en tout état de cause pas le choix de la sanction, dès lors que la partie adverse a d'abord précisé que la carrière de la requérante n'atténue pas la gravité de la sanction et ne permettait pas de restaurer la confiance. Ce motif surabondant ne permet pas de considérer que le collègue provincial aurait entendu sanctionner la requérante sur la base d'autres faits que ceux faisant l'objet des quatre griefs retenus contre elle.

Le cinquième moyen n'est pas fondé.

IX. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 30 juin 2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Pierre-Olivier de Broux,
Adeline Schyns,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Adeline Schyns

Frédéric Gosselin