

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

n° 267.309 du 30 juin 2026

A. 243.707/VIII-12.797

En cause : **N. G.**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Steve GILSON, avocat,
 place d'Hastedon 4/1
 5000 Namur,

contre :

Wallonie-Bruxelles Enseignement (en abrégé : WBE),
 ayant élu domicile chez
 M^e Judith MERODIO et
 Laurane FERON, avocats,
 place des Nations-Unies 7
 4020 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 10 décembre 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la décision de WBE de lui infliger la sanction disciplinaire de la “mise en non-activité disciplinaire” d'une durée de 5 ans “telle que prévue par l'article 96, 7°, 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’, notifiée par un courrier daté du 16 octobre 2024” ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 25 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 Élodie Schoevaerds, *loco* M^e Steve Gilson, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Emma Dupont, *loco*, M^e Judith Merodio, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus 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 est membre du personnel administratif, nommée à titre définitif en tant que comptable, au sein du centre de dépaysement et de plein air (ci-après le CDPA) de Buzenol. Elle y exerce ses fonctions depuis le 1^{er} septembre 2014, à la suite d'un changement d'affectation.

2. Entre juin et décembre 2022, COHEZIO, service externe de prévention et de protection au travail, réalise à la demande de la directrice générale adjointe de la direction générale de l'Enseignement obligatoire (ci-après la DGEO) une analyse des risques psychosociaux au sein du CDPA de Buzenol à la suite de plaintes exprimées par les membres du personnel lors d'une visite des lieux de travail (écarts de langage, propos grossiers, humiliants, dénigrants et insultants, harcèlement moral, usurpation de fonctions relevant de la direction).

3. Le 9 décembre 2022, un rapport final présentant le résultat de 19 entretiens individuels menés par le conseiller en prévention-aspects psychosociaux avec les travailleurs du CDPA de Buzenol entre le 20 et le 26 septembre 2022 est établi et présenté à la DGEO le 26 janvier 2023. Ce rapport fait notamment état de problèmes d'attitude et de communication dans le chef de la requérante.

4. Le 17 février 2023, la requérante est convoquée par plis simple et recommandé par le directeur général de la DGEO à une audition préalable à une éventuelle mesure de suspension préventive.

5. Le 6 mars 2023, la requérante est entendue en présence de sa représentante syndicale. Un procès-verbal est dressé et signé par la requérante.

6. Le 20 mars 2023, la requérante et sa représentante syndicale transmettent leurs remarques concernant le contenu du PV d'audition à la DGEO.

Le même jour, la DGEO suspend préventivement la requérante de ses fonctions pour une durée de 6 mois.

7. Le 14 avril 2023, à la suite du rapport COHEZIO, la DGEO auditionne 19 témoins entendus lors de l'analyse des risques psychosociaux au sein du CDPA de Buzenol dans le cadre d'une enquête portant sur les manquements imputables à la requérante.

8. Le 30 août 2023, le directeur général de la DGEO convoque la requérante par pli simple et recommandé à une audition préalable à une éventuelle proposition de mise en non-activité disciplinaire, prévue le 11 septembre 2023.

Par un courriel du même jour auquel est annexé un certificat médical d'un jour, la requérante prévient la DGEO de son absence à l'audition du 11 septembre 2023. La DGEO reporte cette audition au 18 septembre 2023. La requérante n'y est à nouveau pas présente ni représentée.

9. Le 26 septembre 2023, la DGEO reprogramme une nouvelle fois l'audition, en convoquant la requérante par plis simple et recommandé aux fins d'être entendue le 17 octobre 2023.

10. Le 3 octobre 2023, la requérante transmet par courriel à la DGEO son incapacité à se présenter à l'audition du 17 octobre 2023 et justifie son absence par un certificat médical établi le 3 octobre couvrant la période du 18 septembre au 22 octobre 2023.

11. Le 4 octobre 2023, à la suite de la troisième absence de la requérante, la DGEO dresse un procès-verbal de carence constatant que bien qu'ayant été dûment convoquée à trois reprises, la requérante s'est abstenue de comparaître et ne s'est pas fait représenter. Le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement prend acte du fait que la requérante, dans l'impossibilité de se présenter à l'audition, n'a pas tenu à

être représentée en sorte qu'elle a par-là renoncé à son droit de se faire entendre préalablement à une proposition de sanction disciplinaire et décide par conséquent de « transmettre le dossier à Madame la Ministre de l'Education, en proposant une sanction disciplinaire proportionnée aux manquements constatés lors de la procédure pour décision finale ».

Le même jour, la DGEO décide de prolonger la suspension préventive de la requérante pour une nouvelle période de 6 mois.

12. Le 9 novembre 2023, le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement transmet à la ministre de l'Education une proposition de sanction de mise en non-activité disciplinaire pour une durée de cinq années à l'encontre de la requérante fondée sur les manquements qui lui sont reprochés et ayant été mis en lumière par le rapport COHEZIO.

13. Le 8 décembre 2023, la ministre de l'Education marque son accord sur la proposition de sanction de mise en non-activité disciplinaire envisagée à l'encontre de la requérante.

14. Le 30 janvier 2024, le directeur général de la DGEO adopte une proposition de sanction de la « mise en non-activité disciplinaire » à l'encontre de la requérante. Cette proposition est notifiée à la requérante le même jour par courrier mentionnant les voies de recours.

15. Le 20 février 2024, la requérante introduit un recours à l'encontre de la proposition de mise en non-activité disciplinaire prise à son encontre.

16. Le 29 mars 2024, la partie adverse mandate la DGEO de poursuivre la procédure disciplinaire entamée sous son égide en prévision de l'entrée en vigueur du décret spécial du 7 mars 2024 'modifiant le décret spécial du 7 février 2019 portant création de l'organisme public chargé de la fonction de Pouvoir organisateur de l'Enseignement organisé par la Communauté française', les membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein des CDPA faisant, dorénavant, partie des établissements dépendants de la partie adverse et n'ayant dès lors plus la Communauté française comme pouvoir organisateur.

17. Le 18 avril 2024, un attaché à l'administration générale de l'Enseignement (ci-après l'AGE), avertit par courriel la DGEO de la date de la séance de la chambre de recours du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté (ci-après la « chambre de recours »), prévue le 15 mai 2024. Cette date est également communiquée à la requérante.

18. Le 22 avril 2024, la requérante sollicite par courrier à la DGEO la récusation de M. B. en sa qualité de membre suppléant de la chambre de recours désigné sur proposition des organisations syndicales.

19. Par un courriel du 2 mai 2024, l'attaché de l'AGE prévient la DGEO de l'impossibilité pour un des membres du Comité « personnel administratif » de siéger lors de la séance de la chambre de recours initialement prévue le 15 mai 2024. La séance de la chambre de recours est, par conséquent, reportée au 10 juin 2024.

20. Le 10 juin 2024, la chambre de recours se réunit une première fois pour émettre un avis motivé sur la proposition de sanction disciplinaire. Elle se déclare toutefois dans l'impossibilité d'émettre cet avis, considérant la composition irrégulière de son comité à la suite de la récusation d'un de ses membres, M. B., récusation ayant été perdue de vue lors de la composition dudit comité. Une nouvelle séance est programmée au 24 juin.

21. Le 19 juin 2024, la requérante transmet à la DGEO les observations dont elle a déjà fait part lors de la séance du 10 juin en vue de la seconde séance de la chambre de recours du 24 juin 2024.

22. Le 24 juin 2024, la chambre de recours se réunit une seconde fois pour se prononcer sur la proposition de sanction disciplinaire à l'encontre la requérante. Cette dernière est présente et accompagnée de son conseil. À cette occasion, la requérante fait part du fait qu'elle n'a pas reçu la convocation à l'audition disciplinaire du 17 octobre 2023 ni par courrier simple ni par recommandé. Elle précise néanmoins que sa déléguée syndicale a reçu un mail mais qu'elle attendait la convocation officielle avec la date et le lieu du rendez-vous. Elle ajoute encore que le seul courrier reçu est au nom de son mari qui fait également l'objet de poursuites disciplinaires. À cet égard, le directeur général de la DGEO fait remarquer que plusieurs éléments prouvent que la requérante était au courant ainsi que sa déléguée syndicale, cette dernière ayant par ailleurs demandé l'intégralité du dossier disciplinaire.

La chambre de recours, à la demande de la requérante, décide de reporter le prononcé de la décision à une date ultérieure afin de lui permettre de prendre connaissance d'une note de la DGEO qui lui était inconnue, et de lui laisser le temps d'y répondre, dans le respect du principe du contradictoire.

23. À la suite de l'audience, la DGEO transmet au conseil de la requérante, par courriel, sa note de préparation d'audience sans que cette note puisse être considérée comme étant une réponse aux conclusions de la requérante.

24. Le 28 juin 2024, le conseil de la requérante transmet par courriel les observations en réplique à la DGEO.

25. Le 8 juillet 2024, la chambre de recours se réunit une troisième fois pour se prononcer sur la proposition de sanction disciplinaire prise à l'encontre de la requérante. À l'issue des délibérations, les membres de la chambre de recours estiment à l'unanimité que la requérante a été régulièrement convoquée pour l'audition disciplinaire du 17 octobre 2023, mais que le délai raisonnable dans le cadre de la procédure intentée à son encontre n'a pas été respecté du fait d'avoir attendu « plus de quatre mois après la clôture de l'enquête disciplinaire à Buzenol, puis en attendant plus de trois mois après la convocation à l'audition disciplinaire du 17 octobre 2023 pour proposer la sanction disciplinaire ». La chambre de recours considère dès lors que le non-respect du délai raisonnable invalide la procédure disciplinaire.

26. Le 17 juillet 2024, la chambre de recours émet l'avis motivé selon lequel la procédure disciplinaire a été engagée au mépris du principe général du délai raisonnable et prive ainsi l'autorité du pouvoir de sanctionner disciplinairement la requérante. Cet avis est notifié à la partie adverse le même jour et il est notifié à la requérante le 26 juillet 2024.

27. Le 16 octobre 2024, le conseil WBE adopte une décision de sanction de la « mise en non-activité disciplinaire » pour une durée de cinq années à l'encontre de la requérante. Cette décision lui est notifiée par un courrier du même jour.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Troisième moyen

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation du principe général du délai raisonnable.

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 3, première phrase, de l'arrêté du Régent du 23 juin 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' (ci-après le « règlement général de procédure »), « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ». Selon l'alinéa 4 de la même disposition, « l'énoncé du moyen et, le cas

échéant, le résumé du grief sont reproduits tels quels dans le rapport de l'auditeur et dans l'arrêt ».

En l'espèce, la requête contient des développements substantiels mais aucun résumé du moyen, en violation de cette disposition pourtant en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2023. Si selon celle-ci, « l'absence de résumé du grief ne peut conduire à l'irrecevabilité du moyen », il ne revient en revanche pas au Conseil d'État de pallier la carence de la partie requérante et de résumer le moyen à la place de celle-ci.

IV.1.2. Le mémoire en réponse

Conformément à l'article 6, § 2, alinéa 2, du règlement général de procédure, « si la réponse aux moyens de la requête nécessite des développements, le mémoire en réponse comprend un résumé des arguments de la partie adverse ».

En l'espèce, le mémoire en réponse contient des développements substantiels mais aucun résumé du moyen, en violation de cette disposition pourtant en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2023. Il ne revient pas non plus au Conseil d'État de pallier la carence de la partie adverse et de résumer ses arguments à la place de celle-ci.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

La partie adverse répète que, selon elle, les quatre périodes litigieuses de la procédure sont justifiées par les circonstances de la cause, le comportement de la requérante, son propre comportement et l'importance de l'enjeu.

Elle considère que, pour la période écoulée entre le dépôt du rapport COHEZIO le 26 janvier 2023 et le début de l'enquête disciplinaire le 14 avril 2023, la nature des constats nécessitait une analyse approfondie, vu l'ensemble des dysfonctionnements organisationnels, relationnels et hiérarchiques impliquant plusieurs acteurs, dont la requérante.

Elle rappelle que, pour la période écoulée entre l'audition des membres du personnel le 14 avril 2023 et la convocation de la requérante à une audition disciplinaire le 30 août 2023, elle a dû confronter le rapport COHEZIO avec les 19 auditions qu'elle a menées et qu'il ne s'agissait pas d'une opération mécanique.

Elle souligne que, pour la période écoulée entre le PV de carence du 4 octobre 2023 et l'adoption d'une proposition de sanction disciplinaire le 30 janvier

2024, le travail de rédaction de la proposition de sanction constituait un travail de rédaction et de motivation délicat, que la note interne de décembre 2023 n'a rien enlevé à ce travail et que la période couvre les congés de fin d'année.

Elle poursuit, pour la période écoulée entre la convocation à la séance de la chambre de recours le 18 avril 2024 et la décision de la chambre de recours le 17 juillet 2024, en estimant qu'elle ne peut être tenue responsable des délais liés à la procédure devant la chambre de recours, les raisons des retards ne lui étant pas imputables.

Elle conclut, pour la période écoulée entre la réception de l'avis de la chambre de recours le 17 juillet 2024 et l'adoption et la notification de l'acte attaqué le 16 octobre 2024, en rappelant que le délai d'un mois prévu à l'article 107 du décret du 12 mai 2004 est un délai d'ordre et que son dépassement est justifié par l'intervention des services juridiques, la validation hiérarchique et le respect des règles de décision du conseil WBE nécessaires à l'adoption d'une sanction lourde s'écartant de l'avis rendu par la chambre de recours.

IV.2. Appréciation

En matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l'autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité. Ce principe implique également que, lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

En l'espèce, sur cette question, l'acte attaqué est motivé de la manière suivante :

- « Considérant qu’aux termes de son recours, [la requérante] avance que le principe du délai raisonnable n’aurait pas été respecté dans le cadre du traitement de son dossier disciplinaire ;

Considérant qu’en ce qui concerne ce point 2.3 de son avis, la Chambre de recours est d’avis que la FWB a tardé à engager la procédure disciplinaire en ce qu’elle a attendu un peu moins de quatre mois avant d’initier l’enquête après avoir reçu le rapport de COHEZIO, a attendu plus de quatre mois pour convoquer [la requérante] après la fin de l’enquête et plus de trois mois, après avoir fixé la date d’audition disciplinaire (à laquelle [la requérante] a fait le choix de ne pas se présenter) pour notifier la proposition de sanction disciplinaire ; qu’à compter de la réception du rapport de COHEZIO, une année s’est écoulée avant que la proposition de sanction disciplinaire soit notifiée à [la requérante] ;

Que dès lors, la Chambre de recours est d’avis que le délai raisonnable n’a pas été respecté et que, de ce fait, aucune sanction disciplinaire ne doit être infligée à [la requérante] ;

Considérant la jurisprudence du Conseil d’État en matière du principe du délai raisonnable :

“ Le caractère raisonnable de la durée d’une procédure disciplinaire doit s’apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l’autorité l’a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l’affaire, du comportement du requérant et de celui de l’autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n’a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n’implique pas *ipso facto* celui dudit principe général” [...] ;

Considérant que l’Autorité, conformément au prescrit de l’arrêt susmentionné, analyse les étapes intermédiaires diligentées dans le cadre du dossier disciplinaire de [la requérante], et estime ce qui suit :

Considérant que, tout d’abord, la FWB a dû prendre connaissance du rapport de COHEZIO, ce qui a nécessité une analyse rigoureuse de son contenu ;

Qu’ensuite, elle a initié une enquête dans le courant d’avril 2023, au sein même du CDPA d’Ethe-Buzenol, en vue d’entendre pas moins de 19 témoins, et ce, concernant les éléments repris dans le rapport de COHEZIO ;

Que, suite à l’enquête, la FWB a réalisé un travail diligent, rigoureux et minutieux, en vue d’objectiver et répertorier les éléments rapportés dans le rapport COHEZIO et dans les témoignages, de sorte à les ériger en griefs pouvant être reprochés à [la requérante], et ce, de la manière la plus complète possible avant de la convoquer disciplinairement, pour la première fois, par courrier du 30 août 2023 ;

Que, par ailleurs, l’attitude adoptée par [la requérante] concernant les auditions disciplinaires, et, plus particulièrement, la fixation de la 1^{ère} audition qui devait avoir lieu le 11 septembre 2023, l’Autorité constate que [la requérante] a communiqué, le jour même de l’audition, un certificat médical indiquant une incapacité d’une journée à se déplacer dans les bureaux de la FWB pour son audition ; que, concernant la fixation de la 2^e audition qui devait avoir lieu le 18 septembre 2023, l’Autorité relève que [la requérante] a remis un certificat médical, cette fois, trois jours avant, mais justifiant d’une seule incapacité à s’expliquer sur les griefs repris dans la convocation [...] ;

Que l’Autorité s’interroge légitimement quant à la tentative d’adopter, dans le chef de [la requérante] et de manière constante, une attitude dilatoire par le recours à certificats médicaux justifiants d’une seule et unique incapacité à se présenter le

jour de son audition et/ou à s'expliquer sur les griefs disciplinaires, dans le but d'obtenir plusieurs reports successifs de ses auditions et d'éviter, par voie de conséquence, un traitement rapide de son dossier disciplinaire ;

Que l'Autorité relève que, bien que [la requérante] allègue dans son recours que la procédure menée par la FWB aurait violé le principe du délai raisonnable, l'intéressée a manifestement, indubitablement et activement œuvré à un retard de plusieurs semaines dans l'issue de son dossier disciplinaire par la remise successive de certificats médicaux et par son absence à la 3^e audition disciplinaire ;

Que, dès lors, c'est après les deux reports de l'audition disciplinaire et après une absence non dûment justifiée dans le chef de [la requérante] à la 3^e audition disciplinaire que la FWB a pris la décision de continuer la procédure et de lui notifier une proposition de sanction disciplinaire ;

Qu'à cet égard, la rédaction de la proposition de sanction a nécessité l'analyse d'un nombre important de documents, dans le cadre de ce dossier complexe comprenant des aspects tant relationnels que comptables ;

Que la FWB a œuvré en vue de motiver, tant dans la forme qu'en droit, sur base des pièces du dossier, chacun des griefs composant la proposition de sanction notifiée à Madame G., ce qui nécessite un certain temps ;

Considérant, en conclusion, qu'au regard de la jurisprudence CHOFFRAY du Conseil d'État mentionnée ci-avant, l'Autorité estime que chacune des étapes intermédiaires de la procédure disciplinaire du dossier de [la requérante] a été menée avec diligence, eu égard à la nature, à la complexité du dossier et à l'attitude non diligente, non conciliante et dilatoire de [la requérante] ;

Que, dès lors, pour ces motifs, l'Autorité s'écarte de l'avis de la Chambre de recours et estime que la FWB n'a pas tardé à engager la procédure disciplinaire ni à notifier la proposition de sanction disciplinaire au point de violer le principe du délai raisonnable ;

Considérant que, dès lors, eu égard aux éléments qui précèdent, le Pouvoir organisateur prend la décision de ne pas suivre l'avis de la Chambre de recours ».

Cette motivation ne justifie cependant pas le délai de plus de quatre mois qui s'est écoulé entre les auditions de 19 membres du personnel du CDPA de Buzenol le 14 avril 2023 et la convocation de la requérante à une audition disciplinaire le 30 août 2023. En effet, il ressort du dossier administratif que le rapport COHEZIO comprend 18 pages d'analyse et de constats, que la DGEO a décidé de reprendre l'audition des 19 personnes membres du personnel du CDPA qui avaient déjà fait l'objet d'une audition par COHEZIO et que l'audition desdits travailleurs a été consignée dans un rapport de 13 pages. Contrairement aux affirmations de la partie adverse, ces éléments ne permettent pas de considérer qu'un si long délai était nécessaire, après le 14 avril 2024, pour confronter les nouvelles auditions avec le premier rapport, croiser les différents témoignages récoltés, établir les faits et déterminer la sanction la plus appropriée. La partie adverse précise d'ailleurs elle-même, dans son dernier mémoire, que l'acte attaqué « se réfère quasi exclusivement aux constats du rapport de COHEZIO », en démontrant ainsi que les nouvelles auditions n'ont manifestement pas apporté d'éléments nouveaux au dossier. Il s'en

suit que l'inaction de la partie adverse durant la période de quatre mois et demi ici examinée n'est pas justifiée et est contraire au principe du délai raisonnable.

La motivation précitée ne permet pas davantage de justifier le délai de trois mois entre l'avis rendu par la chambre de recours le 17 juillet 2024 et l'adoption de l'acte attaqué le 16 octobre 2024. Certes, le délai d'un mois dans lequel l'autorité disciplinaire doit adopter la sanction disciplinaire à la suite de l'avis de la chambre de recours, prévu à l'article 107 du décret du 12 mai 2004, est un délai d'ordre. Il n'en constitue pas moins une indication du délai dans lequel l'autorité est censée se prononcer et du caractère raisonnable ou non d'un éventuel dépassement de celui-ci. En l'espèce, le délai pris par la partie adverse étant de trois mois, soit trois fois le délai prescrit, ce dépassement ne peut être justifié par les seules difficultés de la partie adverse à respecter les règles de composition et de *quorum* de son conseil ou par les vacances d'été, d'autant qu'au moins deux réunions dudit conseil ont eu lieu avant le 16 octobre 2024. La nécessité de motiver spécialement la décision contraire à l'avis de la chambre de recours n'implique pas davantage un dépassement aussi substantiel du délai d'un mois. Les ralentissements encourus durant cette période ne sont par conséquent pas plus justifiés et sont à nouveau contraires au principe du délai raisonnable.

Au surplus, il y a lieu de constater que, globalement, la partie adverse a mis près d'un an et neuf mois depuis la prise de connaissance des faits pour adopter l'acte attaqué. Eu égard à ce qui précède, et contrairement aux affirmations de la partie adverse, il faut considérer que les faits litigieux n'étaient pas particulièrement complexes de sorte que ni les circonstances de la cause, ni le comportement de la requérante, ni l'importance de l'enjeu, ni les périodes de congé (inévitables sur une si longue période), ni les carences de la procédure devant la chambre de recours – qui ne sont pas imputables à la requérante – ne permettent de justifier un délai global aussi long.

Le troisième moyen est fondé.

V. Autres moyens

L'annulation de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base du troisième moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

VI. Indemnité de procédure

La partie requérante 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 décision du 16 octobre 2024 de mise en non-activité disciplinaire de la requérante pour une durée de cinq ans est annulée.

Article 2.

La partie adverse 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 requérante.

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

Frédéric Gosselin,	président de chambre,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Pierre-Olivier de Broux,	conseiller d'État,
Adeline Schyns,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Adeline Schyns

Frédéric Gosselin