CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 267.634 du 15 septembre 2026

A. 242.857/VIII-12.667

En cause : **C.C.**,
ayant élu domicile
boulevard Fosse-Crahay 124
4000 Liège,

contre :

l'État belge, représenté par
la ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^es Sébastien DEPRÉ, Maxime CHOMÉ
et Alice COLLIN, avocats,
place Flagey 18
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 30 août 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du 4 juillet 2024 de Madame la Présidente du Comité de Direction du SPF Justice, qui lui inflige la sanction disciplinaire de la démission d'office ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Erik Bosquet, 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.

La partie requérante a déposé une lettre valant dernier mémoire, la partie adverse a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 1er juillet 2026, l'affaire a été fixée à l'audience du 11 septembre 2026.

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

Me Mathilde Jamaigne, avocate, comparaissant pour la partie requérante, et Me Alice Collin, avocate, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Erik Bosquet, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. La requérante est assistante de surveillance pénitentiaire statutaire depuis 2014. Elle est affectée d'abord à la prison de Saint-Gilles et ensuite, à partir d'octobre 2016, à celle d'Andenne puis, à partir de 2021, à celle de Lantin.

2. Le 18 avril 2019, la partie adverse lui inflige la sanction disciplinaire de la démission d'office pour cause d'absences injustifiées. L'exécution de cette sanction est suspendue par l'arrêt n° 246.167 du 25 novembre 2019 (ECLI:BE:RVSCE:2019:ARR.246.167) et ensuite annulée par l'arrêt n° 249.798 du 9 février 2021 (ECLI:BE:RVSCE:2021:ARR.249.798) en raison du dépassement du délai raisonnable par la chambre de recours.

3. Par un courrier du 13 décembre 2023, une demande d'explication pour une absence injustifiée le 12 décembre 2023 est adressée à la requérante.

4. Par un courrier recommandé du 15 décembre 2023, elle est convoquée par son supérieur hiérarchique à une audition disciplinaire fixée le 9 janvier 2024 pour les faits suivants :

« Depuis le 01/09/2023, ne pas avoir donné suite au médecin contrôleur et ce :
- à deux reprises sans motif valable (les 06/09/23 et 10/10/23)
- à 1 reprise en stipulant une reprise au travail au médecin-contrôleur alors qu'une prolongation a été signalée le même jour (le 20/09/23)

Ne pas vous rendre immédiatement/régulièrement chez un médecin de votre choix après avoir prévenu l'établissement de votre incapacité de travail et vous faire couvrir médicalement *a posteriori*. Relevé établi par le Medex en date du 28/11/2023 […].

Ne pas avoir prévenu de votre absence (sans aucune explication/communication de votre part) alors que vous étiez prévue en pause 14/22 le 12/12/2023 ».

5. Le 9 janvier 2024, la requérante assistée de son conseil est auditionnée par son supérieur hiérarchique. Le procès-verbal de cette audition lui est communiqué par un courrier du 16 janvier 2024.

6. Le 26 janvier 2024, le conseil de la requérante fait valoir ses observations sur le procès-verbal de l'audition.

7. Le 1er février 2024, le chef d'établissement communique son rapport circonstancié accompagné du dossier disciplinaire au comité de direction.

8. Le 5 février 2024, la requérante est convoquée pour une audition devant le comité de direction le 14 mars 2024. Cette audition est reportée au 11 avril 2024, à la demande de la requérante et pour des raisons médicales.

9. Par un courrier électronique du 10 avril 2024, le conseil de la requérante communique au comité de direction un mémoire avec des pièces.

10. Au matin du 11 avril 2024, la requérante informe le secrétariat du comité de direction qu'elle ne pourra se présenter à l'audition pour raison de santé.

Le même jour, le comité de direction statue en l'absence de la requérante et de son conseil, en faisant application de l'article 79, § 6, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État', et propose la sanction disciplinaire de la démission d'office.

Cette proposition est notifiée le 18 avril 2024 à la requérante.

11. Le 30 avril 2024, la requérante introduit un recours devant la chambre de recours.

12. Le 16 mai 2024, la requérante est convoquée pour être entendue devant celle-ci le 6 juin 2024. La liste des assesseurs appelés à siéger lui est également communiquée.

13. Le 5 juin 2024, son conseil communique à la chambre de recours un mémoire accompagné de deux nouvelles pièces.

14. Le 6 juin 2024, après avoir entendu les parties, la chambre de recours émet l'avis « que les manquements disciplinaires reprochés à la requérante sont établis

et qu'ils sont méritoires de la sanction de démission d'office proposée par le Comité de direction du SPF Justice ».

15. Le 4 juillet 2024, la présidente du comité de direction *a.i.* inflige à la requérante la sanction disciplinaire de la démission d'office pour les motifs suivants :

« […] ; Attendu qu'il ressort des pièces du dossier disciplinaire qu'il est reproché à [la requérante] les faits suivants :

Ne pas avoir donné suite à la visite du médecin contrôleur depuis le 01/09/2023 :
- à deux reprises sans motif valable (06/09/2023 et 10/10/2023)
- à une reprise en stipulant une reprise au travail au médecin-contrôleur alors qu'une prolongation a été signalée le même jour (20/09/2023)
- à une reprise en stipulant au médecin-contrôleur par téléphone ne pas avoir pu se lever.

A plusieurs reprises, ne pas s'être rendue immédiatement chez un médecin de son choix après avoir prévenu l'établissement de son incapacité de travail et s'est faite [*sic*] couvrir médicalement *a posteriori*, parfois pour plusieurs périodes d'absence.

Ne pas avoir prévenu de son absence (sans aucune explication ni communication de sa part) alors qu'elle était prévue en pause 14/22 le 12/12/2023.

Considérant les éléments suivants :

Quant à la procédure :

La chambre de recours a constaté par vote unanime de ses membres que la procédure disciplinaire est régulièrement engagée ;

Quant au fond :

Les faits reprochés sont établis ;

Le comportement de [la requérante] est grave et contraire aux valeurs du SPF Justice, en particulier celles du respect et du professionnalisme ;

Par son comportement, [la requérante] ne respecte pas l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État et plus particulièrement l'article 7, § 1er, qui précise que : "L'agent de l'État remplit ses fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques. A cet effet, il doit respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives qui lui sont données dans le cadre de ces lois et règlements (…)" ;

Le comportement de l'intéressé va également à l'encontre de l'article 3 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État qui stipule : "L'agent ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable un congé ou une dispense de service. Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits" ;

L'intéressée par son comportement enfreint l'article 61 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 selon lequel : "L'agent, qui, par suite de maladie ou d'accident, est empêché d'exercer normalement sa fonction, est tenu d'informer l'autorité dont il relève immédiatement selon les modalités fixées par le président du comité de direction ou le secrétaire général. Pour une absence pour maladie ou accident d'une

durée supérieure à un jour, l'agent doit introduire le plus rapidement possible un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale. Le certificat mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence de l'agent et si l'agent peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle (…)" ;

Le comportement de l'intéressée va par ailleurs à l'encontre de l'article 62, § 1er, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État selon lequel : "L'agent est tenu de recevoir le médecin désigné par l'Administration de l'expertise médicale satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, dénommé ci-après médecin-contrôleur, ou de répondre à la convocation lui demandant de se présenter auprès de ce médecin-contrôleur. L'agent ne peut pas refuser l'examen médical (…) Lorsque le médecin-contrôleur ne trouve pas l'agent au domicile ou au lieu de résidence indiqué, il laisse un message. Sauf dans le cas où le médecin qui a délivré le certificat médical à l'agent estime que l'état de santé de ce dernier ne lui permet pas de se déplacer, l'agent doit se rendre chez le médecin-contrôleur à l'heure indiquée" ;

Si [la requérante] est maintenant en ordre administrativement, il est indéniable que ses manquements récurrents aux procédures alourdissent considérablement la charge administrative du service du personnel de l'établissement qui a dû procéder plusieurs fois à sa mise en non-activité ;

Le comportement de [la requérante] entraîne une désorganisation du service ; en effet, en ne prévenant pas de son absence le 12 décembre 2023, [la requérante] ne permet pas à la direction de l'établissement de pallier efficacement son absence, entraînant ainsi des perturbations tant dans l'organisation et le fonctionnement du service que dans le planning de ses collègues devant la remplacer au pied levé ;

Le comportement négligent de l'intéressée aurait également pu avoir un impact sérieux sur la sécurité de l'établissement si son remplacement au pied levé n'avait pu être organisé ; cette situation n'est ni admissible ni tenable, d'autant plus dans un service qui se doit d'être continu ;

Vu le nombre d'absences de [la requérante], la tâche qui revient au service du personnel de la prison de Lantin de s'assurer du suivi des certificats médicaux pour chaque absence est extrêmement lourde et contribue également à une désorganisation importante au sein de l'établissement ;

Si [la requérante] explique ses manquements par une situation difficile à gérer sur le plan médical, il n'en reste pas moins que ses difficultés ne peuvent pas justifier les faits reprochés et qu'il est attendu de celle-ci de se mettre en ordre administrativement conformément à la réglementation, de prévenir de ses absences dans des délais raisonnables et de donner suite aux visites du médecin-contrôleur, et ce quelle que soit la situation sur le plan privé ;

Comme l'indique la Chambre de recours en matière disciplinaire dans son avis : "Les problèmes psychiques invoqués par la requérante la conduisant à reporter sans cesse à plus tard des tâches administratives ne peuvent justifier de tels manquements récurrents qui désorganisent gravement le fonctionnement et affectent la sécurité de l'établissement pénitentiaire en pénalisant ainsi ses collègues et les détenus et en générant un surcroît de travail administratif par la rédaction des arrêtés de mise en non activité" ;

Les faits sont répétitifs et les procédures pour absences injustifiées ont déjà été rappelées de nombreuses fois à [la requérante], notamment lorsque celle-ci travaillait à la prison d'Andenne ; [la requérante] indique que les procédures administratives concernant les absences sont différentes en fonction des prisons et que c'est une des raisons qui explique ces retards dans la remise de ses certificats ; Cependant, la réglementation concernant les absences est identique dans chaque

prison conformément à l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État ;

Le fait de ne pas avoir transmis son certificat médical dans les délais à l'Administration de l'expertise médicale, n'empêche pas qu'un contrôle par un médecin-contrôleur soit effectué ;

Il n'est pas reproché à [la requérante] d'avoir été absente lors de la visite du médecin-contrôle à domicile, mais de ne pas y avoir donné suite en ne se présentant pas au cabinet de celui-ci, et ce, sans motif valable ; En effet, conformément à l'article 62, § 1er, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État, il s'agit d'une obligation légale pour l'agent de se présenter chez le médecin-contrôleur à l'heure indiquée, lorsque celui-ci n'a pas trouvé l'agent à son domicile lors de sa visite ;

Concernant le fait de "ne pas avoir donné suite à la visite du médecin contrôleur à une reprise en stipulant au médecin-contrôleur par téléphone ne pas avoir pu se lever", il est tout à fait possible de vérifier si ce fait a eu lieu dans le délai de prescription de 6 mois visé par l'article 81, § 3, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État ; Effectivement, la convocation à l'audition disciplinaire mentionnait explicitement : "Il est reproché à [la requérante] de : ne pas avoir donné suite à la visite du médecin contrôleur depuis le 01/09/2023 : (…) A une reprise en stipulant au médecin-contrôleur par téléphone ne pas avoir pu se lever" ; En outre, que la convocation à l'audition disciplinaire permettait à l'agent de pouvoir appréhender de manière suffisamment précise les faits qui lui étaient reprochés ; De plus, l'annexe 4 du dossier disciplinaire consulté par [la requérante] avant son audition devant son supérieur hiérarchique indiquait la date du 16 novembre 2023 pour ce fait précité ; Mais encore, [son conseil] indiquait dans ses remarques au procès-verbal que "[la requérante] reconnaît ne pas avoir eu de contact avec le médecin-contrôleur pour les faits des 6 septembre et 16 novembre 2023" ; [la requérante] pouvait donc appréhender de manière suffisamment précise le fait en question qui lui était reproché ;

[La requérante] fait preuve d'une attitude irrespectueuse en persistant dans ses comportements ; ces comportements sont inacceptables et méritent une sanction lourde ;

Au vu de la répétition des manquements, la peine disciplinaire de déplacement disciplinaire ne répondrait pas adéquatement à la gravité des faits ;

En outre, la chambre de recours en matière disciplinaire peut d'ailleurs être pleinement suivie en ce sens qu'elle estime à six de ses sept membres que "la sanction disciplinaire de la démission d'office se justifie par une rupture définitive de la confiance que l'Autorité peut encore avoir envers la requérante, laquelle a déjà été confrontée disciplinairement à de tels manquements lorsqu'elle travaillait à la prison d'Andenne. La requérante ne présente aucune excuse et peine à se remettre en cause" ;

Du fait de ses agissements répétés, la relation de confiance entre [la requérante] d'une part et l'autorité du SPF Justice d'autre part est totalement rompue ce qui ne permet plus d'envisager la poursuite de la relation professionnelle ».

Il s'agit de l'acte attaqué, qui est notifié à la requérante le 4 juillet 2024.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de l'inexactitude et de la contradiction des motifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de la violation des articles 79 et 90 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, de la violation des principes généraux de bonne administration en particulier les principes de minutie et de légitime confiance (ligne de conduite), et de la violation des principes de proportionnalité et du délai raisonnable, de la violation du principe général de droit selon lequel les actes administratifs doivent reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles ».

Conformément à l'article 2, § 1er, alinéas 1er, 3°, et 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', 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 :

« Les motifs retenus par l'acte attaqué ne sont pas exacts. Ainsi, l'acte attaqué ne peut affirmer [qu'elle] n'aurait pas "donné suite" à la visite du médecin contrôleur. Quant au second grief reproché […], la partie adverse demeure en défaut de démontrer que ces faits constitueraient un manquement disciplinaire. Par exemple, aucune disposition n'est avancée pour obliger les agents à "se rendre immédiatement chez un médecin", ou pour proscrire la communication de certificats médicaux postérieurs à la journée d'absence. De même, il est inexact de prétendre dans l'acte attaqué que la procédure [lui] aurait déjà été rappelée […] lorsqu'elle travaillait à Andenne, alors que cela est faux et que les procédures à Andenne et à Lantin ne sont pas les mêmes.

En outre, la partie adverse ne peut justifier la hauteur de la sanction disciplinaire relativement aux deux premiers griefs alors qu'elle a laissé la situation dont elle se plaint aujourd'hui perdurer sans jamais [l']avertir […] de la problématique et l'inviter à agir autrement. Aucun avertissement ou rappel de la procédure [ne lui] a jamais été adressé […]. Il a manifestement fallu attendre la survenance du troisième grief avant que la partie adverse ne décide de [la] sanctionner disciplinairement […], ce qui démontre que les deux premiers griefs, aux yeux de la partie adverse, ne sont pas suffisamment graves pour justifier une sanction disciplinaire (et *a fortiori* la démission d'office). Concernant ce troisième grief, il s'agit d'un fait unique et isolé qui s'inscrit dans un contexte très particulier. Ce troisième grief ne constitue nullement un "comportement répété". La partie adverse ne peut donc pas retenir un manquement "répété" de nature à rompre la relation de confiance et justifier la démission d'office, comme soutenu par l'acte attaqué. À ce propos, les motifs de l'acte attaqué sont manifestement inexacts et contradictoires.

De plus, les délais fixés par le statut des agents de l'État n'ont pas été respectés, sans qu'aucune explication ne soit donnée à la requérante. Il n'est pas non plus

démontré que l'autorité ait été informée des motifs justifiant le retard dans la fixation de l'audience de la Chambre de recours.

Enfin, l'acte attaqué ne tient nullement compte du contexte factuel et de [sa] situation personnelle […] dans l'appréciation de la sanction disciplinaire, de sorte que la démission d'office apparaît comme manifestement disproportionnée. L'acte attaqué n'explique pas non plus pourquoi il ne retient pas les circonstances atténuantes qui ont été soulevées dans le cadre de la procédure disciplinaire ».

Dans ses développements, elle subdivise son moyen en quatre branches, reprenant respectivement les quatre arguments de ce résumé.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

En ce qui concerne la première branche, elle résume sa réplique comme il suit :

« La partie requérante soutient qu'elle a toujours donné suite aux visites du médecin-contrôleur. Elle rappelle que sur un total de 17 contrôles (période de juin à décembre 2023), seuls 4 contrôles sont considérés comme litigieux. Elle précise que dans ces 4 contrôles considérés comme litigieux, trois contrôles ont été effectués à des dates non couvertes par des certificats médicaux. Elle conteste que la procédure d'absentéisme lui aurait été plusieurs fois expliquée ».

En ce qui concerne la deuxième branche, elle soutient qu'il n'est pas possible de lui reprocher une attitude persistante dès lors qu'il ne lui a jamais été précisé, au vu du dossier administratif, que sa manière de procéder était problématique et/ou pouvait la mener à une procédure disciplinaire. Selon elle, l'arrêt n° 245.981 cité par la partie adverse dans son mémoire en réponse n'est pas transposable en l'espèce dans la mesure où, dans cette affaire, des initiatives avaient été prises par l'autorité avant de constater une attitude persistante.

En ce qui concerne les troisième et quatrième branches, elle réitère les arguments de sa requête.

IV.1.3. Le dernier mémoire

En ce qui concerne la première branche, elle répète avoir « donné suite aux avis du médecin-contrôleur de telle sorte que l'analyse selon laquelle elle n'aurait pas donné suite aux avis de passage déposés dans sa boîte aux lettres manque en fait ». Elle rappelle donc avoir été en activité de service, ce qui permettait à la partie adverse de « lui faire part de toutes ses intentions et de toutes ses volontés par rapport à un contrôle à réaliser/mettre en place ».

En ce qui concerne la deuxième branche, elle critique à nouveau la prise en considération de « l'ensemble des faits visés », « pour qualifier et fixer le taux de la sanction » et pour qualifier son attitude de « persistante et irresponsable », en ce compris des éléments antérieurs à la période couverte par la procédure disciplinaire.

IV.2. Appréciation

IV.2.1. Sur la première branche

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.

En outre, 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.

L'article 61, § 1er, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État' est rédigé de la manière suivante :

« L'agent, qui, par suite de maladie ou accident, est empêché d'exercer normalement sa fonction, est tenu d'informer l'autorité dont il relève immédiatement selon des modalités fixées par le président du comité de direction ou le secrétaire général.

Pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à un jour, l'agent doit introduire le plus rapidement possible un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale. Le certificat médical mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence de l'agent et si l'agent peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 2, l'agent introduit immédiatement un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale lorsque

l'absence par suite de maladie ou d'accident ne comporte qu'un seul jour et qu'à deux reprises au cours de l'année civile en cours, l'agent a déjà été absent par suite de maladie ou d'accident pour une durée d'un seul jour sans un certificat médical.

Si l'agent omet d'introduire un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale conformément aux dispositions du présent article, il se trouve de plein droit en non-activité ».

L'article 62, § 1er, du même arrêté royal dispose :

« L'agent est tenu de recevoir le médecin désigné par l'Administration de l'expertise médicale satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, dénommé ci-après médecin-contrôleur, ou de répondre à la convocation lui demandant de se présenter auprès de ce médecin-contrôleur. L'agent ne peut pas refuser l'examen médical.

Le contrôle de l'agent peut se faire à la demande de l'autorité dont relève l'agent ou à l'initiative de l'Administration de l'expertise médicale.

Le contrôle de l'agent peut se faire à partir du premier jour d'absence et pendant la totalité de la période d'absence par suite de maladie ou d'accident.

L'examen médical a lieu au domicile ou au lieu de résidence de l'agent. Lorsque le médecin qui a délivré le certificat médical estime que l'état de santé de l'agent lui permet de se déplacer, ce dernier peut être aussi convoqué par l'Administration de l'expertise médicale à se présenter chez le médecin-contrôleur pour un examen médical. Lorsque le médecin-contrôleur ne trouve pas l'agent au domicile ou au lieu de résidence indiqué, il laisse un message. Sauf dans le cas où le médecin qui a délivré le certificat médical à l'agent estime que l'état de santé de ce dernier ne lui permet pas de se déplacer, l'agent doit se rendre chez le médecin-contrôleur à l'heure indiquée.

Lorsque l'agent ne peut pas se déplacer, mais était absent lors du contrôle pour cas de force majeure, il en informe immédiatement le médecin-contrôleur, afin qu'un nouveau contrôle puisse avoir lieu.

L'agent qui refuse ou rend impossible l'exécution de l'examen médical par le médecin-contrôleur est placé de plein droit en non-activité ».

Il se déduit de cette dernière disposition que, conformément à une jurisprudence constante, l'agent est notamment tenu de recevoir, à son domicile ou au lieu de résidence indiqué sur le certificat médical, le médecin désigné par le service de santé administratif (ci-après « le MEDEX »). Si ce dernier n'y trouve pas l'agent, il dépose alors dans la boite aux lettre un avis de passage avec une convocation à se rendre en son cabinet (pour autant que les sorties soient autorisées selon le médecin traitant). L'agent qui s'absente de chez lui ou se trouve momentanément dans l'impossibilité de répondre à une sollicitation à sa porte est donc tenu de vérifier régulièrement le contenu de sa boîte aux lettres pour s'assurer qu'un médecin du MEDEX ne s'est pas présenté durant son absence, il est tenu de se rendre à la convocation au lieu et à l'heure indiqués sur l'avis de passage, et s'il ne peut se déplacer en raison d'un cas de force majeure, il doit encore en informer immédiatement le médecin du MEDEX en vue de planifier un nouveau contrôle. Le

non-respect de l'une ou l'autre de ces obligations, sauf s'il est justifié par un cas de force majeure, fait présumer que l'agent a refusé ou rendu impossible l'exécution de l'examen médical. Ce comportement entraîne une mise en non-activité de plein droit en application de cette disposition, sans préjudice de la possibilité pour l'employeur d'y voir une faute disciplinaire pouvant entraîner une sanction.

En l'espèce, en ce qui concerne le premier grief retenu par l'acte attaqué, pour chacun des trois contrôles critiqués dans la requête, la requérante ne s'est pas rendue au cabinet du médecin au lieu et à l'heure indiqués sur les avis de passage déposés dans sa boîte aux lettres. Il importe donc peu qu'elle n'ait pas pu répondre ou qu'elle n'ait pas entendu le médecin sonner à sa porte. Elle ne conteste pas avoir trouvé l'avis de passage dans sa boîte aux lettres et ne pas être allée aux rendez-vous concernés et elle n'a invoqué aucun cas de force majeure. Elle ne conteste pas davantage que ces avis de passage ont été déposés pendant une absence pour raison médicale couverte par un certificat médical. Il n'est pas requis, en revanche, que la date du rendez-vous fixé par l'avis de passage soit située durant la période couverte par le certificat médical, un contrôle *a posteriori* permettant également de vérifier, le cas échéant, la régularité de l'absence pour cause de maladie. Le dossier administratif établit à suffisance que la requérante ne s'est pas présentée au cabinet du médecin du MEDEX les 6 septembre et 10 octobre 2023 « sans motif valable ». Il établit encore que la requérante ne s'est pas non plus présentée à la convocation du 20 septembre 2023 au motif – inexact – qu'elle aurait repris le travail ce jour-là ni à la convocation du 16 novembre 2023 au motif – non étayé – qu'elle était alitée. Ce dernier grief est critiqué pour la première fois dans le mémoire en réplique, et donc de manière tardive.

En toute hypothèse, ces griefs ne sont pas contredits sérieusement par la requérante lorsqu'elle soutient avoir « donné suite » aux avis de passage concernés, notamment en contactant par téléphone le médecin-contrôleur. Une telle prise de contact ne suffit en effet pas pour justifier son absence aux rendez-vous fixés par les avis de passage successifs : il fallait établir, d'une part, le fait que son état de santé ne lui permettait pas de se déplacer ou la cause de force majeure de l'absence et, d'autre part, planifier le moment d'un nouveau contrôle, ce que la requérante n'a pas fait.

En ce qui concerne le second grief formulé par l'acte attaqué, l'article 61, alinéa 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 impose aux agents, pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à un jour, d'introduire « le plus rapidement possible » un certificat médical auprès de l'administration de l'expertise médicale. Cette exigence stricte n'est pas limitée par le fait qu'un médecin puisse attester d'une incapacité de travail antérieure à la rédaction du certificat, et partant à couvrir un patient *a posteriori* ni par le fait que les procédures d'encodage varient d'un établissement pénitentiaire à l'autre. En l'espèce, le dossier administratif établit

que, pour plusieurs périodes d'absences prolongées, la requérante a transmis en bloc des certificats médicaux pour des absences remontant parfois à plusieurs semaines.

Les griefs retenus par l'acte attaqué sont donc régulièrement établis.

La première branche du moyen n'est pas fondée.

IV.2.2. Sur les deuxième et quatrième branches réunies

En ce qu'il reprocherait à l'acte attaqué d'être fondé sur des faits survenus au-delà du délai de six mois prévu par l'article 81, § 3, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État', l'argument de la requérante manque en fait, les trois griefs retenus par l'acte attaqué concernant des faits constatés entre le 1er septembre et le 12 décembre 2023 et la procédure ayant été initiée le 15 décembre 2023.

L'erreur manifeste d'appréciation est celle qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre. Le principe général de droit de la proportionnalité requiert quant à lui qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les motifs de fait fondant un acte administratif et son objet, et que la mesure qu'il cristallise soit en rapport raisonnable avec les éléments factuels qui la fondent, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. Une telle appréciation relevant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut, au regard du principe constitutionnel de la séparation des pouvoirs, sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste, c'est-à-dire tel qu'aucune autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pu prendre la même décision, de sorte qu'il ne peut censurer qu'une erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, les trois manquements reprochés à la requérante sont relatifs au non-respect des procédures que tous les agents sont censés connaître et respecter en cas d'absence pour raisons médicales. En se référant donc au caractère répétitif des faits et à son « attitude irrespectueuse en persistant dans ces comportements », l'acte attaqué justifie à suffisance et adéquatement la rupture de confiance à son égard. Eu égard en outre aux motifs selon lesquels la situation médicale et les problèmes psychiques de la requérante ne permettent pas de justifier les faits reprochés et selon lesquels « ses manquements récurrents aux procédures alourdissent considérablement la charge administrative du service du personnel » et (pour le troisième grief) son comportement « entraîne une désorganisation du service » et « aurait également pu

avoir un impact sérieux sur la sécurité de l'établissement », le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de l'autorité 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, celle-ci n'étant pas manifestement disproportionnée au regard des faits sanctionnés.

C'est encore régulièrement et adéquatement que l'acte attaqué a justifié l'attitude persistante de la requérante tant par la répétition des manquements retenus que par la circonstance que « les procédures pour absences injustifiées ont déjà été rappelées de nombreuses fois à [la requérante], notamment lorsque celle-ci travaillait à la prison d'Andenne », et a justifié la proportionnalité de la sanction par le fait que la requérante « a déjà été confrontée disciplinairement à de tels manquements lorsqu'elle travaillait à la prison d'Andenne ». Ce faisant, l'acte attaqué n'étend pas les faits reprochés à ceux qui sont survenus antérieurement et ne considère pas ces éléments antérieurs comme un antécédent disciplinaire, mais il expose un critère d'appréciation admissible de la connaissance des procédures d'absences et des implications disciplinaires de celles-ci que devait avoir la requérante et donc de la gravité des manquements constatés.

Enfin, si la requérante met en avant son état de santé, son absence d'antécédents disciplinaires et la régularisation de sa situation administrative, en estimant que ces éléments devraient constituer, à l'égard des faits sanctionnés, une cause de justification ou amener une plus grande indulgence de l'autorité, elle ne démontre pas que l'autorité, qui a tenu compte adéquatement de chacun de ces éléments dans la motivation de l'acte attaqué, aurait adopté une sanction disciplinaire que toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas prise. Elle n'établit par conséquent pas que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que la démission d'office infligée serait manifestement disproportionnée.

Les deuxième et quatrième branches du moyen ne sont pas fondées.

IV.2.3. Sur la troisième branche

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. 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 de la requérante 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.

L'article 79, § 1er, alinéas 1er à 3 et § 3, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 dispose :

« § 1er. Le comité de direction, dans un délai de dix jours prenant cours le jour où il a été saisi du dossier, convoque l'agent à se présenter devant lui.

La convocation est envoyée selon un des modes visés à l'article 78, § 2, alinéa 4.

L'audition de l'agent a lieu entre le vingtième et le trentième jour qui suivent la saisine du comité de direction.

[…]

§ 3. Dans un délai de deux mois au plus tard prenant cours le jour de la saisine du comité de direction, le comité de direction formule une proposition de peine disciplinaire et notifie sa proposition à l'agent dans les quinze jours.

A défaut de cette notification dans le délai de quinze jours, le comité de direction est réputé renoncer à la procédure pour les faits mis à charge de l'agent ».

L'article 90, alinéa 2, du même arrêté royal prévoit encore :

« En cas de retard dans la date de la fixation de l'audience qui doit avoir lieu au plus tard un mois après la saisine de la chambre de recours, le président avise le ministre ou le président du comité de direction, selon le cas défini dans l'article 89, des motifs qui ont entraîné ce retard ».

En l'espèce, le comité de direction a été saisi du dossier le 5 février 2024 et la requérante a été convoquée le même jour à une première audition fixée devant lui le 14 mars 2024, conformément au délai fixé par l'article 79, § 1er, alinéa 1er. Le délai prévu par l'article 79, § 1er, alinéa 3, – lequel ne constitue pas un délai de rigueur – a en revanche été dépassé de dix jours. Un tel dépassement n'est pas, à lui seul, déraisonnable.

Par ailleurs, la proposition de sanction disciplinaire date du 18 avril 2024, en raison de la demande de remise par la requérante de l'audition initialement prévue le 14 mars 2024 et de son report au 11 avril 2024. La partie adverse n'étant pas responsable de ce report, elle a pu régulièrement dépasser d'une dizaine de jours le délai initial de deux mois requis par l'article 79, § 3, pour formuler sa proposition de sanction.

Enfin, le dépassement de six jours du délai d'un mois prévu par l'article 90, alinéa 2, pour la tenue de l'audience devant la chambre de recours – lequel ne constitue pas davantage un délai de rigueur – n'est manifestement pas déraisonnable. La seule circonstance que le président de la chambre de recours n'aurait pas avisé le président du comité de direction des motifs de ce retard n'est pas susceptible de remettre en cause la légalité de l'acte attaqué.

Dans son ensemble, la procédure disciplinaire a débuté par la convocation du 15 décembre 2023 et s'est terminée par l'adoption de l'acte attaqué le 4 juillet 2024. Elle a donc été menée en moins de sept mois, comprenant une remise sollicitée par la requérante elle-même, ce qui établit que son dossier a été traité comme une affaire urgente et dans un délai raisonnable. Enfin, l'auteur de l'acte attaqué n'était pas tenu de répondre aux arguments de la requérante selon lesquels le délai raisonnable était dépassé dès lors que la motivation d'une sanction disciplinaire ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre, comme en l'espèce, 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.

La troisième branche du moyen n'est pas fondée.

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 des droits de la défense, de la violation des principes de bonne administration et notamment le principe *audi alteram partem* et le principe de minutie, ainsi que de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution et du principe d'égalité et de non-discrimination ».

Il est résumé comme il suit :

« [elle] a informé la partie adverse qu'elle était sous certificat médical jusqu'au 15 avril 2024 et ne pouvait se rendre à l'audience du Comité de direction. La partie adverse a reporté l'audience au 11 avril 2024, [l']empêchant de s'y présenter alors que seul un report est autorisé.

En outre, la partie adverse se fonde sur une procédure disciplinaire à Andenne pour retenir une circonstance aggravante dans [son] chef […], alors que cet élément [ne lui] a jamais été soumis […] avant l'audience de la Chambre de recours ».

V.1.2. Le mémoire en réplique

Elle considère que la partie adverse « ne répond pas à l'argument évoqué. Lors de la demande de report de l'audience prévue le 14 mars 2024, [elle] a expressément indiqué être en maladie jusqu'au 15 avril 2024. Le comité de direction a cependant décidé de reporter l'audience le 11 avril 2024 alors qu'aucune raison ne l'empêchait de prévoir cette audition après le délai couvert par le certificat médical, donc la non-présentation le 11 avril 2024 doit être imputé à la partie adverse, car c'est en connaissance de cause qu'elle a imposé cette date, tout en sachant qu'un seul report était autorisé ».

V.1.3. Le dernier mémoire

Elle s'appuie à nouveau sur son message du 14 mars 2024 pour établir qu'elle n'était pas en état de se déplacer pour l'audition du même jour, étant couverte par un certificat médical jusqu'au 15 avril 2024. Selon elle, la convocation à une audition le 11 avril 2024 est incompréhensible et la partie adverse pouvait, « sans impact sur la procédure qu'elle devait diriger », reporter l'audition au-delà du 15 avril 2024.

V.2. Appréciation

Le principe général du respect des droits de la défense, qui est d'ordre public et doit, partant, être vérifié d'office, implique notamment que l'agent qui risque de se voir infliger une sanction ait la faculté de se défendre utilement et librement contre les reproches qui lui sont faits. Il doit, entre autres, avoir eu la possibilité de consulter l'ensemble des pièces du dossier disciplinaire et d'exposer ses moyens de défense au regard des griefs qui sont précisément à la base de la procédure disciplinaire, l'autorité ne pouvant fonder la sanction sur des éléments postérieurs ou nouveaux à propos desquels l'agent poursuivi n'a pas pu faire valoir préalablement ses observations. Enfin, le principe général n'impose pas que l'agent poursuivi disciplinairement soit entendu à tous les stades de la procédure ou par l'organe même qui est compétent pour prendre la décision. Il faut et il suffit, pour que les droits de la défense soient respectés, que l'agent ait pu exposer ses moyens de défense en connaissance de cause et que l'organe qui prend la décision en ait été correctement informé.

En l'espèce, il résulte du dossier administratif que la requérante a déposé par l'intermédiaire de son conseil un mémoire et un dossier de pièces en vue de l'audience du comité de direction du 11 avril 2024. Ces documents ont été examinés par le comité de direction, comme cela ressort expressément des motifs de l'acte attaqué. Au surplus, la requérante ne soutient pas ni ne démontre que son incapacité de travail pour la période courant jusqu'au 15 avril 2024 lui interdisait tout déplacement et l'empêchait nécessairement de se présenter à l'audition disciplinaire du 11 avril 2024, ni même qu'elle a pris contact avec le comité de direction en ce sens. Le certificat médical remis le 14 mars 2024 indique d'ailleurs expressément que la requérante était en mesure de se déplacer. Ce n'est que le jour-même de la réunion du comité de direction, le 11 avril 2024, par un courrier électronique envoyé à dix heures onze, que la requérante a informé la partie adverse qu'elle ne pourrait se présenter à l'audition. Dans ce contexte et au cours d'une procédure qui doit être menée avec urgence, la partie adverse a pu raisonnablement et régulièrement convoquer la requérante à la fin de la période d'incapacité couverte par son certificat médical.

En ce qui concerne la référence au cours de la procédure et dans l'acte attaqué aux éléments survenus à la prison d'Andenne, il est renvoyé à l'examen du premier moyen. Par ailleurs, ces éléments, et en particulier l'existence d'arrêtés de mise en inactivité concernant la requérante à la suite du non-respect des procédures en cas d'absence pour raisons médicales, ont été évoqués dès le procès-verbal de sa première audition, le 16 janvier 2024. Ils ont donc pu fonder l'appréciation de la partie adverse sans méconnaître ses droits de la défense.

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 d'impartialité, de la violation de l'article 78 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État et de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ».

Il est résumé comme il suit :

« [i]l ressort du dossier répressif que la partie adverse avait l'intention de [la] sanctionner […] puisque, alors que [la requérante] disposait de 10 jours avant que le dossier soit prétendument "transmis" à la hiérarchie, le dossier avait déjà été

transmis. De même, le dossier révèle que le MEDEX a été interrogé dans le but de poursuivre la requérante. Les nombreuses erreurs reprises dans le rapport introductif de Monsieur [B.] (qui n'a d'ailleurs pas tenu l'audition disciplinaire) ne font que renforcer cette apparence de partialité. Ces éléments ont été soulevés dans le cadre de la procédure administrative mais n'ont jamais obtenu de réponse.

En outre, la problématique liée à une première procédure disciplinaire à Andenne (qui a pourtant abouti à un arrêt d'annulation), retenue par l'acte attaqué, apparaît pour la première fois suite à l'audience de la Chambre de recours. Or, il s'est avéré que deux assesseurs de la Chambre de recours avaient déjà siégé lors de l'audience de la Chambre de recours en 2019 relativement au dossier disciplinaire d'Andenne ».

VI.1.2. Le mémoire en réplique et le dernier mémoire

Selon elle, les membres de la chambre de recours qui avaient siégé pour connaître de son recours introduit dans le cadre de la précédente procédure disciplinaire ont dû éprouver un sentiment de frustration à la suite de l'arrêt d'annulation du Conseil d'État. Elle considère donc qu'il était inopportun que ces membres siègent à nouveau au sein de la chambre de recours dans le cadre de la présente procédure disciplinaire. Elle ajoute que l'absence d'impartialité est devenue évidente au moment où la chambre de recours a évoqué pour la première fois la précédente procédure disciplinaire.

Elle se réfère à ses écrits de procédure antérieurs dans son dernier mémoire.

VI.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, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général n'est violé que s'il est établi qu'un ou plusieurs membres sont soupçonnés de

partialité et ont pu influencer la décision prise par cet organe. De plus, 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. Enfin, sous peine de rendre toute autorité hiérarchique impossible, la circonstance qu'un supérieur hiérarchique ait, dans une période antérieure, déjà adressé des reproches à son subordonné ou pris des décisions qui lui sont défavorables, ne justifie pas un soupçon de partialité dans son chef.

L'article 78, §§ 2, 3 et 5, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 dispose notamment :

« § 2. La procédure disciplinaire débute par une convocation adressée à l'agent par le supérieur hiérarchique compétent. […]

§ 3. L'agent est entendu, entre le quatorzième et le trentième jour qui suivent la réception de la convocation, par le supérieur hiérarchique compétent sur les faits qui lui sont reprochés. […]

§ 5. Le supérieur hiérarchique compétent transmet le dossier au comité de direction dans un délai de dix jours à dater de sa réception. […] »

En l'espèce, en ce qui concerne l'instruction du dossier, il est normal que l'autorité disciplinaire compétente ait interrogé le MEDEX pour obtenir d'éventuels éléments complémentaires avant d'intenter une action disciplinaire. Par ailleurs, l'envoi à la requérante du courrier de demande d'explications du 13 décembre 2023 avait principalement pour but de contrôler la régularité de son absence du 12 décembre 2023, troisième grief retenu par l'acte attaqué. Ce courrier se bornait à mettre la requérante en garde sur le risque d'être mise en non-activité pour ce jour-là et ce, sans préjudice de la possibilité pour l'autorité disciplinaire d'entamer en sus des poursuites disciplinaires. Il n'était pas indiqué dans ce courrier que l'éventuelle action disciplinaire pour ce reproche précis serait tenue en suspens le temps d'examiner la réponse attendue et aucune règle ou principe n'y contraignait d'ailleurs la partie adverse. Enfin, le dossier administratif démontre l'absence de parti pris du supérieur hiérarchique compétent, qui a instruit le dossier à charge et à décharge, et les quelques imprécisions de son rapport initial ont été soigneusement rectifiées par l'autorité

chargée de statuer. Cette dernière a donc pu se prononcer en toute objectivité sur les trois griefs retenus par l'acte attaqué.

En ce qui concerne l'intervention requise du supérieur hiérarchique compétent, conformément aux exigences de l'article 78, §§ 2, 3 et 5, la requérante ne conteste pas que les deux agents intervenus ont été successivement le conseiller général directeur de son établissement, le second ayant succédé au premier au cours de la procédure disciplinaire. Il en résultait que le premier a perdu sa qualité de chef de l'établissement pénitentiaire où était affectée la requérante au cours de la procédure et a donc perdu sa compétence pour rédiger le rapport disciplinaire. Son successeur a donc pu régulièrement assumer cette tache en se basant sur le dossier disciplinaire déjà constitué dans lequel figurait le procès-verbal de l'audition et les observations de la requérante.

En ce qui concerne enfin la composition de la chambre de recours, et en particulier la présence de deux assesseurs ayant siégé dans le cadre du recours que la requérante avait introduit lors de la précédente procédure disciplinaire, l'argumentation de la requérante repose sur un procès d'intention non étayé. Le fait que deux assesseurs aient siégé dans le cadre d'une précédente procédure disciplinaire la concernant ne les empêchait pas de siéger dans le cadre d'une procédure subséquente et portant de surcroît sur des faits différents. Il n'est d'ailleurs ni allégué ni établi qu'ils auraient à eux seuls influencé les autres membres de la chambre. En tout état de cause, il a déjà été précisé lors de l'examen des deux autres moyens que la référence faite aux éléments survenus à la prison d'Andenne était adéquate et était survenue dès le procès-verbal du 16 janvier 2024.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros.

Dès lors qu'elle obtient gain de cause, la partie adverse est en droit d'obtenir une indemnité de procédure. Toutefois, par application de l'article 30/1, § 2, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, il convient de réduire le montant de l'indemnité de procédure au montant minimum de 154 euros.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et l'indemnité de procédure de 154 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé le 15 septembre 2026, par la VIIIe 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,	greffière.

La Greffière, Le Président,

Adeline Schyns Frédéric Gosselin