

CONSEIL D'ETAT, SECTION D'ADMINISTRATION.

A R R E T

n° 77.896 du 30 décembre 1998

A.66.668/VIII-940
(anciennement VI-12.992)

En cause : **DUMAY** Ginette,
ayant élu domicile chez
Me Nathan WEINSTOCK et
Me Antoinette CORNET, avocats,
avenue Defré 19
1180 Bruxelles,

contre :

la Communauté française,
représentée par son Gouvernement.

LE CONSEIL D'ETAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 1^{er} décembre 1995 par
Ginette DUMAY, qui demande l'annulation de la décision
ministérielle du 21 septembre 1995, par laquelle elle est
mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt
du service;

Vu les mémoires en réponse et en réplique réguliè-
rement échangés;

Vu le rapport de M. BOUVIER, premier auditeur chef
de section, au Conseil d'Etat;

Vu l'ordonnance du 25 juin 1998 ordonnant le dépôt
au greffe du dossier et du rapport;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 21 octobre 1998 notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience du 27 novembre 1998;

Entendu, en son rapport, M^{me} GEHLEN, conseiller d'Etat;

Entendu, en leurs observations, Me HENDRICKX, loco Me WEINSTOCK, avocat, comparaissant pour la requérante, et Me KESTEMONT, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. BOUVIER, premier auditeur-chef de section;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours sont les suivants :

1. La requérante, licenciée en psychologie, a été nommée conseiller directeur au centre PMS spécialisé d'Auderghem où elle a exercé, sans interruption depuis le 1^{er} septembre 1971, la fonction de directrice.

2. Dans un rapport du 16 mars 1990, l'inspecteur coordonnateur CUVELIER relève que la présence irrégulière d'un commis occasionne une surcharge de tâches administratives chez les agents, au détriment du travail de guidance.

3. Au mois de juillet 1990, il s'avère que le centre connaît des difficultés, notamment en ce qui concerne le personnel chargé de la tenue des comptes.

L'administration de l'organisation des études s'inquiète du nombre de mutations demandées par les agents du centre. Une enquête est menée à ce propos et donne lieu à un rapport de l'inspecteur coordonnateur le 9 mars 1991. Celui-ci confirme le nombre de mutations mais précise que les demandes n'ont pas pour seule cause l'attitude de la directrice, dont certains semblaient se plaindre; le rapport relève que le travail technique fourni est d'excellente qualité, que la directrice donne l'exemple d'un travail acharné et de très haute qualité et qu'elle peut par conséquent se permettre d'être exigeante à l'égard de son personnel; il suggère le remplacement de l'agent administratif, ce qui permettrait à la directrice de se décharger de certains travaux, de déléguer plus et d'instaurer un climat de confiance; il propose aussi de rappeler à la directrice que tous les agents n'ont pas sa capacité de travail.

4. Pendant l'année qui suit, plusieurs agents se plaignent de l'attitude de la directrice qu'ils disent tatillonne et manquant de confiance en son personnel. Un rapport d'inspection du 14 mai 1992 énonce notamment ce qui suit : "Si les avis sont donc convergents en ce que les qualités de Mademoiselle DUMAY ne sont pas négligeables, c'est son perfectionnisme qui mue celles-ci en défauts. C'est ainsi que sont freinées les activités et que l'atmosphère dans laquelle évoluent les agents tant PMS qu'enseignants est lourde et difficile à supporter du fait du passage obligé par son autorité"; l'auteur du rapport estime "qu'il est difficile de reprocher à Mademoiselle DUMAY un dysfonctionnement sur le fond, mais bien une mauvaise exploitation de ses compétences et de son pouvoir quant aux formes dans lesquelles elle exerce son mandat de directrice de Centre"; il suggère une sévère admonestation et l'exigence d'un changement d'attitude pendant une période probatoire après laquelle il y aurait lieu, le cas échéant, de passer à une peine disciplinaire.

5. Par une lettre du 10 juin 1992, l'administrateur général invite la requérante à se présenter le 1^{er} juillet 1992 pour être entendue, conformément aux dispositions de l'article 139 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979, au sujet de la gestion de son centre; il est précisé qu'il lui est loisible de faire usage des droits qui lui sont reconnus par le statut syndical. L'avocat de la requérante n'est pas autorisé à accompagner celle-ci lors de l'entretien; elle comparaît donc seule mais dépose des conclusions dans lesquelles elle dénonce la violation de ses droits de défense, d'une part parce qu'elle ne sait pas à propos de quels faits elle sera entendue et n'a pas pu consulter son dossier et, d'autre part, parce qu'elle ne peut pas être assistée de son avocat. Un procès-verbal d'audition est établi et signé par la requérante sous toutes réserves; dans une lettre du 13 juillet 1992, la requérante formule des observations et souligne que des enquêtes administratives ont lieu depuis plusieurs mois sans qu'elle en soit informée sauf a posteriori et par bribes.

6. Par une note du 17 août 1992, l'administrateur général expose au Ministre qu'"en raison du caractère particulier des faits reprochés à Mademoiselle DUMAY, il ne peut être fait référence aux sanctions disciplinaires prévues par l'arrêté royal du 27 juillet 1979" et il propose de mettre le centre sous tutelle administrative pendant une année scolaire. Cette suggestion est suivie et une lettre du 5 octobre 1992 en informe la requérante. La mise sous tutelle administrative est ensuite prolongée d'un an, ce dont la requérante est informée.

7. Au terme de la deuxième année de tutelle administrative, un rapport est établi par l'inspecteur coordonnateur à l'intention de l'administrateur général. Le rapport souligne les compétences techniques de la requérante mais relève que l'attitude dominatrice de celle-ci à l'égard du personnel perdure. Il conclut à

l'inutilité de poursuivre la tutelle administrative et propose "qu'une sanction disciplinaire soit appliquée à Mademoiselle DUMAY, sanction qui la confirmerait dans ses compétences en matière d'enfance et d'adolescence handicapées mais lui ôterait la possibilité de diriger encore un centre".

8. Le 30 novembre 1994, l'inspecteur coordonnateur écrit à la requérante que "tant dans les rapports que dans les programmes, il est fait plusieurs fois mention de difficultés relationnelles avec des écoles de votre ressort. Qu'envisagez-vous de mettre en place pour améliorer cette relation et, par conséquent, le travail PMS ?".

Après un rappel que lui adresse l'administrateur général, la requérante répond, le 30 janvier 1995, qu'elle ne ressent pas la situation comme traduisant des difficultés relationnelles.

9. Le 28 mars 1995, l'administrateur général écrit à la requérante pour l'inviter à se présenter le 6 avril 1995 "afin d'être entendue dans le cadre d'une réunion qui aura comme objet :

1. l'échange de correspondances entre l'inspection et le centre concernant le rapport d'activité 1993/1994 et le programme annuel 1994/1995;
2. la situation du centre après sa mise sous tutelle administrative (...)"

La réunion se tient à la date prévue. Un procès-verbal en est établi; ce procès-verbal ne paraît pas avoir été soumis ou communiqué à la requérante à ce stade.

10. Par lettre recommandée du 27 avril 1995, une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est transmise à la requérante; cette proposition contient un exposé des faits et se termine comme suit :

" Attendu que le climat inamical et de méfiance créé au sein du centre par Madame DUMAY est de nature à porter atteinte à la bonne marche du service, ainsi que son

attitude peu collaborante envers les chefs d'établissements d'enseignement desservis par le centre".

11. Le 23 mai 1995, la requérante introduit un recours devant la chambre de recours; elle souligne qu'il lui est impossible de préparer une défense parce qu'aucun fait précis ne lui permet de comprendre les griefs formulés à son égard. Dans la note d'audience qu'elle dépose, elle dénonce le caractère tendancieux des rapports établis à sa charge et met en doute la réalité même et le fondement des plaintes la concernant, d'autant que celles-ci ne figurent pas au dossier qu'elle a pu consulter; elle souligne qu'elle a demandé d'en prendre connaissance, mais que cela lui a été refusé sur la base de l'article 6 du décret du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration.

La requérante est entendue par la chambre de recours le 29 juin 1995. Le même jour, la chambre émet son avis; après un rappel de la proposition et du point de vue de la requérante, cet avis contient la motivation suivante :

" Considérant que la mesure de mise en disponibilité d'un membre du personnel par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est une mesure grave qui ne peut être justifiée que par des motifs d'une gravité exceptionnelle;

Considérant qu'en l'espèce, ladite proposition n'est pas étayée par des faits précis, non plus d'ailleurs que par des plaintes identifiées; que, dès lors, celle-ci manque de nuances, tenant compte également de ce qu'elle est susceptible d'entraîner des répercussions financières importantes pour M^{elle} DUMAY et qui seraient disproportionnées par rapport à la teneur des éléments qui fondent le dossier; que, par ailleurs, il doit être tenu égard au fait que tous les moyens adéquats, susceptibles d'aider la requérante à redresser la situation, n'ont pas été mis en oeuvre;

Considérant qu'il ressort cependant du dossier qu'il est indiqué d'écarter l'intéressée de la direction du centre PMS spécialisé d'Auderghem; qu'en effet, l'examen dudit dossier fait apparaître une situation conflictuelle qui engage la responsabilité de cette directrice de centre dans la survenance de problèmes relationnels évidents, et ce, depuis plusieurs années,

bien que ces derniers ne puissent être totalement imputés à une seule personne;

Considérant, cependant, qu'il apparaît que la compétence de ce membre du personnel n'est pas en cause;

Considérant qu'il s'agit, dans ces conditions, de permettre à l'intéressée de poursuivre l'exercice de ses fonctions;

Considérant les diverses mesures disciplinaires susceptibles d'être retenues.

Emet l'avis, par quatre voix contre deux (...) :

- que n'est pas appropriée la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service formulée à l'encontre de la prénommée, le 27 avril 1995, par M. l'administrateur général DOOMS;

- propose à madame la ministre-présidente de placer cette affaire dans le cadre du régime disciplinaire;

- lui suggère d'infliger à l'intéressée la peine du déplacement disciplinaire".

12. La ministre-présidente ne se rallie pas à cet avis et décide, le 21 septembre 1995, de mettre la requérante en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Il s'agit de l'acte attaqué, qui repose sur les considérations suivantes :

" Considérant que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est une mesure d'ordre qui ne doit pas être confondue avec une mesure disciplinaire et qu'il s'agit d'apprécier les faits qui la justifient sous l'angle de l'intérêt du service et de les qualifier en des termes différents de ceux qui auraient été employés si ces faits avaient donné lieu à une mesure disciplinaire;

Considérant que si la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est une mesure grave, susceptible de porter préjudice à l'agent concerné et qui ne peut être prise qu'après avoir donné à l'intéressée connaissance des faits et griefs à son endroit et lui avoir permis de s'expliquer, il n'en demeure pas moins que cette décision est légalement justifiée lorsqu'il apparaît que la mesure est indispensable pour le bon fonctionnement du service;

Considérant que des faits développés dans les différentes pièces du dossier, il résulte à suffisance que, compte tenu de son incapacité à diriger une équipe

et à gérer des relations humaines, le travail de gestion et d'animation du centre PMS pour l'enseignement spécial à Auderghem effectué par M^{me} DUMAY, ne permet pas la poursuite du travail PMS dans un contexte favorable qui garantisse la qualité d'exécution des missions propres du centre et la guidance des élèves fréquentant les établissements desservis par le centre;

Considérant qu'après cinq ans d'enquêtes et inspections diverses et au terme du suivi du centre après deux années de mise sous tutelle administrative, tous les avis convergent sur l'absolue nécessité d'éloigner l'intéressée de la direction du centre;

Considérant qu'il s'agit avant tout d'un problème lié au bon fonctionnement du centre et à l'intérêt du service car lié à l'incapacité de l'intéressée à diriger une équipe et à gérer des relations humaines, malgré des compétences techniques et une connaissance théorique nullement contestées en matière d'enfance et d'adolescence handicapée et que les reproches que peut encourir M^{me} DUMAY ne sont en aucun cas d'ordre disciplinaire,";

Considérant qu'un premier moyen est pris "de l'excès de pouvoir, de la violation du principe de bonne administration, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs, de l'absence totale de motifs et de l'erreur dans les motifs de l'acte attaqué, de l'erreur manifeste d'appréciation, du caractère arbitraire de l'acte attaqué"; que la requérante soutient, dans une première branche, que le grief d'incapacité à diriger une équipe et à gérer des relations humaines, invoqué dans l'acte attaqué, se fonde "sur des entrevues, des rapports et des prétendues plaintes, dont le contenu n'établit absolument pas le reproche" formulé à son encontre; que la requérante évoque l'avis de la chambre de recours qui avait relevé l'absence de faits précis et de plaintes identifiées et constaté le manque de moyens dont elle disposait; qu'elle soutient que la partie adverse n'a pas tenu compte de ce que le centre disposait d'un personnel insuffisant et de certains agents incompetents et a sorti de leur contexte, en les interprétant largement, des phrases isolées dans des rapports ou des procès-verbaux d'audition; que, dans le développement de cette première

branche, la requérante analyse différents éléments du dossier pour démontrer que la partie adverse n'a pas vérifié la réalité des faits reprochés; que, dans la seconde branche du moyen, la requérante fait valoir qu'à la différence de la chambre de recours, la partie adverse n'a pas tenu compte de ses remarques et n'a par conséquent pas statué en connaissance de cause; que, singulièrement, la requérante estime que la partie adverse ne démontre pas l'existence de prétendues plaintes, ne répond pas à son argument tiré de ce que les modalités d'exercice de la tutelle administrative n'ont jamais été précisées et de ce que cette tutelle est devenue un instrument tendant à l'accabler; qu'elle reproche encore à la partie adverse de n'avoir pas tenu compte des rapports sollicités par elle et déposés après la notification de la proposition de mise en disponibilité; qu'à propos de cette branche du moyen, la requérante met l'accent, dans son mémoire en réplique, sur la circonstance que l'acte attaqué est fondé sur des pièces produites pour la première fois en annexe du mémoire en réponse, de sorte que, selon elle, cet acte a été adopté sur la base d'éléments dont elle n'a jamais eu connaissance; qu'elle insiste sur ce point dans son dernier mémoire, en soulignant qu'elle n'a pas eu en temps utile une connaissance complète des faits et griefs reprochés ainsi que du sort réservé à ses propres justifications;

Considérant, quant à la première branche du moyen, qu'il n'appartient pas au Conseil d'Etat de se substituer à l'autorité administrative pour apprécier, sur la base des éléments retenus par celle-ci ou avancés par la requérante, si l'intéressée était ou non apte à diriger une équipe et à gérer des relations humaines; qu'il ne peut que vérifier si l'auteur de l'acte attaqué n'a pas apprécié les faits de manière manifestement déraisonnable; qu'il résulte du dossier que, si les compétences techniques de la requérante sont incontestables, il existait, au centre PMS d'Auderghem, un climat de tension que les

membres du personnel et les inspecteurs attribuaient à l'attitude autoritaire de la directrice; qu'en optant pour une mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, plutôt que pour une mesure disciplinaire, l'acte attaqué s'écarte, certes, de l'avis de la chambre de recours; qu'il échet néanmoins de constater que, d'une part, la partie adverse justifie le choix d'une mesure d'ordre et, d'autre part, que la chambre de recours elle-même a considéré "qu'il ressort cependant du dossier qu'il est indiqué d'écarter l'intéressée de la direction du centre PMS spécialisé d'Auderghem; qu'en effet, l'examen dudit dossier fait apparaître une situation conflictuelle qui engage la responsabilité de cette directrice du centre dans la survenance de problèmes relationnels évidents, et ce, depuis plusieurs années, bien que ces derniers ne puissent être totalement imputés à une seule personne"; que cet avis confirme l'existence d'une situation conflictuelle imputable, au moins en partie, à la requérante et la nécessité corrélative de l'écarter de la direction du centre; que la première branche du moyen n'est pas fondée;

Considérant, quant à la seconde branche, qu'il ressort du préambule de l'acte attaqué que tous les antécédents essentiels de l'affaire ont été pris en considération, en ce compris les auditions de la requérante et, notamment, ses remarques quant à la qualité du personnel dont elle disposait; que, de même, les notes, lettres et rapports mentionnés dans ce préambule établissent l'existence de plaintes émanant tant de membres du personnel que de chefs d'établissement; qu'il ressort des écrits de la procédure et des remarques formulées par la requérante à l'audience, qu'elle ne conteste pas avoir eu connaissance de l'essentiel des plaintes formulées à son endroit, de leur contenu et de l'identité de leurs auteurs, mais qu'elle estime que cette connaissance n'était pas suffisamment complète; qu'elle n'établit cependant pas en quoi la circonstance qu'elle n'aurait pas eu, dès

l'origine, connaissance ou copie de toutes les pièces l'aurait empêchée de faire valoir son point de vue quant à l'attitude qui lui était reprochée; qu'il convient à cet égard de souligner que l'acte attaqué n'est pas une sanction disciplinaire et que, même si une telle sanction a été envisagée lorsque la requérante a été entendue en 1992, la procédure disciplinaire a été abandonnée; que, dès lors, le fait que la requérante n'aurait pas pu, le 1^{er} juillet 1992, exercer correctement ses droits de défense, est dénué de pertinence; que la seconde branche du moyen n'est pas fondée;

Considérant qu'un deuxième moyen est pris de la violation des droits de la défense; que la requérante expose, dans la première branche, que l'acte attaqué se fonde sur des plaintes dont elle a contesté la réalité et que la partie adverse a refusé de produire en invoquant l'article 6 du décret du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration; qu'elle estime que ce refus n'est pas régulièrement motivé puisque la disposition visée envisage huit situations différentes; qu'elle fait valoir, dans la seconde branche, que l'acte attaqué est fondé sur des rapports qui ne lui ont pas été soumis au moment de leur établissement et sur des auditions, notamment celles du 1^{er} juillet 1992 et du 6 avril 1995, qui ont eu lieu sans qu'elle ait eu l'occasion de préparer valablement sa défense et de se faire assister par un avocat; qu'elle ajoute que si les rapports établis tout au long de cinq années lui avaient été communiqués dès leur établissement, elle aurait pu y répondre utilement et, par là, empêcher qu'au fil du temps les griefs deviennent de plus en plus accablants;

Considérant, quant à la première branche, que la partie adverse a effectivement refusé à la requérante la communication de certaines pièces, en se fondant sur l'article 6 du décret du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration; que la requérante n'a

cependant pas saisi de cette difficulté la commission d'accès aux documents administratifs créée par l'article 8 du même décret; qu'à défaut d'avoir usé de cette faculté, elle n'est pas fondée à se prévaloir du refus qu'elle critique; qu'au demeurant, l'examen de la seconde branche du premier moyen a fait apparaître que la requérante connaissait tant les critiques dont elle faisait l'objet que l'origine de ces critiques; que la première branche du moyen n'est pas fondée;

Considérant, quant à la seconde branche, que les droits de la défense d'un agent d'un centre PMS de la Communauté, à l'encontre duquel est envisagée une mesure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, sont organisés par l'article 186 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel des centres PMS; que, selon cette disposition, le membre du personnel qui se voit notifier une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service peut exercer un recours devant la chambre de recours compétente; que la requérante a usé de cette faculté et qu'elle a été entendue par la chambre de recours; que la disposition précitée a donc été respectée; que l'audition du 1^{er} juillet 1992 s'est déroulée dans le cadre d'une procédure disciplinaire qui n'a pas été poursuivie, de sorte que les irrégularités dont cette audition serait entachée n'affectent pas la légalité de l'acte attaqué; qu'il convient de souligner que, devant la chambre de recours, la requérante était accompagnée de son conseil de sorte qu'en tout état de cause, le vice résultant de l'interdiction faite à la requérante d'être assistée de son conseil est couvert par l'audition devant la chambre de recours; que la réunion du 6 avril 1995 ne se situait ni dans le cadre d'une procédure disciplinaire ni dans celui d'une mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service; que le délai dans lequel les rapports d'inspection doivent être soumis aux agents qu'ils concernent n'est pas déterminé; qu'il est

établi par le dossier que la requérante a pu prendre connaissance de ces rapports avant l'adoption de l'acte attaqué, ce qui suffit à garantir le respect des droits de la défense; que la seconde branche du moyen n'est pas fondée;

Considérant que la requérante prend un troisième moyen "de l'excès de pouvoir, de la violation du principe du raisonnable et de la violation du principe de proportionnalité"; qu'elle soutient que la partie adverse ne prouve pas que son comportement aurait eu un effet négatif sur le fonctionnement du centre; qu'elle souligne que la partie adverse était "parfaitement au courant des difficultés du centre dues à une rotation importante du personnel ainsi qu'à l'absence et à l'incompétence de certains membres du personnel", mais qu'elle n'a pas tenu compte du surcroît de travail et de responsabilité que ce déséquilibre entraînait pour la directrice, de sorte que la mesure décidée n'est pas raisonnablement proportionnée au but de bon fonctionnement du service qui est poursuivi; que, dans son mémoire en réplique, elle met l'accent sur la circonstance que la chambre de recours avait souligné la nécessité de redresser la situation du centre en relevant que "tous les moyens adéquats, susceptibles d'aider la requérante, (...) n'ont pas été mis en oeuvre";

Considérant que le moyen traduit en termes de proportionnalité le vice de motivation que dénonce la première branche du premier moyen; que l'examen de ce premier moyen a fait apparaître que l'auteur de l'acte attaqué n'avait pas manifestement excédé les limites de son pouvoir d'appréciation; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant qu'un quatrième moyen est pris "de l'excès de pouvoir, de la violation des formalités substantielles et prescrites à peine de nullité, du détournement de procédure et de la contradiction entre les motifs de l'acte attaqué et les éléments de fait sur lesquels il

s'appuie"; que, selon la requérante, le souci principal de la partie adverse a été de l'accabler "de reproches liés à son comportement relationnel plutôt que de rechercher les moyens de venir en aide au centre PMS, en proie à de réelles difficultés ..."; que la requérante soutient que la partie adverse n'a pas démontré qu'elle avait uniquement en vue l'intérêt du service, mais qu'il résulte au contraire du dossier que l'acte attaqué constitue une sanction disciplinaire déguisée;

Considérant qu'il n'est ni contestable ni contesté qu'il a été envisagé de prendre une sanction disciplinaire à l'égard de la requérante; que c'est dans cette perspective que l'intéressée a été entendue le 1^{er} juillet 1992; que, même si certains rapports ainsi que l'avis de la chambre de recours ont émis l'opinion qu'il convenait de sanctionner la requérante, ces éléments ne suffisent pas à conclure à l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée; qu'à plusieurs reprises, les qualités de la requérante, notamment ses compétences techniques, ont été soulignées, de sorte qu'il est inexact de soutenir que le seul souci de la partie adverse a été de l'accabler de reproches; que les pièces du dossier étayaient la considération de l'acte attaqué selon laquelle "après cinq ans d'enquêtes et inspections diverses et au terme du suivi du centre après deux années de mise sous tutelle administrative, tous les avis convergent sur l'absolue nécessité d'éloigner l'intéressée de la direction du centre"; que la partie adverse ne s'est pas contentée de qualifier la mesure prise de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, mais que l'acte attaqué exprime en outre sans équivoque la volonté de ne pas sanctionner la requérante et de se placer sur le seul terrain du bon fonctionnement du service; que le moyen n'est pas fondé,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 4.000 francs, sont mis à charge de la requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le trente décembre 1900 nonante-huit par :

M.	GEUS,	président de chambre,
M ^{me}	DAURMONT,	conseiller d'Etat,
M ^{me}	GEHLEN,	conseiller d'Etat,
M ^{me}	ROBA,	greffier assumé.

Le Greffier ass.,

Le Président,

N. ROBA.

J.-Cl. GEUS.