

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

ARRÊT

n° 217.707 du 2 février 2012

A. 197.245/XI-18.468
(anciennement A. 197.245/VIII-7402)

En cause : **NEUPREZ** Richard,
ayant élu domicile chez
Mes J. SECRETIN & S. HOSTIER, avocats,
rue des Augustins 32
4000 Liège,

contre :

la Zone de Police de Vesdre,
ayant élu domicile chez
Mes P. HENRY & T. WIMMER, avocats,
rue des Palais 64
4800 Verviers.

LE CONSEIL D'ÉTAT, XI^e CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 28 juillet 2010 par Richard NEUPREZ, qui demande l'annulation et la suspension de l'exécution de «la décision du 2 juin 2010 prise par le Chef de Corps de la Zone de Police Vesdre, Monsieur Marcel SIMONIS, qualifiée "mesure d'ordre" par son auteur, décidant de retirer au requérant ses fonctions de chef d'équipe enquêteurs, d'enquêteur ainsi que sa qualité de membre du personnel de la Maison de Police de Mangombroux, et de l'affecter au Service d'Information Zonal, sous la direction de son chef de service en date du 7 juin 2010, pour violation des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité, excès ou détournement de pouvoir»;

Vu l'arrêt n° 210.091 du 23 décembre 2010 rejetant la demande de suspension;

Vu la demande de poursuite de la procédure introduite par la partie requérante;

Vu le dossier administratif;

Vu les mémoires en réponse et en réplique;

Vu le rapport, déposé le 20 octobre 2011, notifié aux parties, de M. E. LANGOHR, auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 20 décembre 2011, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience du 19 janvier 2012;

Entendu, en son rapport, Mme C. DEBROUX, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, Me S. HOSTIER, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Me Th. WIMMER, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis, M. E. LANGOHR, auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen de la cause ont été exposés dans l'arrêt n° 210.091 du 23 décembre 2010, auquel il convient de se référer; qu'il suffit de préciser qu'il ressort de la pièce 26 (lire : 27) jointe au mémoire en réponse que par un arrêt du 4 janvier 2011, la douzième chambre de la Cour d'appel de Liège, réformant le jugement du 30 juin 2009 du tribunal de première instance de Verviers, a notamment «dit la demande originaire [du requérant] en ce qui concerne la demande d'injonction de le rétablir dans de prétendues fonctions, irrecevable et, à tout le moins, non fondée», et de rappeler que l'acte attaqué, pris le 2 juin 2010, est rédigé comme suit :

«(...)

2. Analyse de votre mémoire en défense.

Vu le courrier CS n° 0638/2010 daté du 05 mai 2010, notifié contre accusé de réception en date du 05 mai 2010, par lequel le Chef de Corps envisage, dans l'intérêt du service, d'une part, de vous retirer vos fonctions de chef d'équipe enquêteurs, d'enquêteur ainsi que du personnel la MP de Mangombroux et d'autre part, de vous réaffecter au Service d'Information Zonal, sous la direction de son chef de service en date du 07 juin 2010;

Vu le mémoire en défense que vous avez déposé en date du 12 mai 2010;

Attendu que vous et votre conseil analysez les "faits reprochés" selon les distinctions suivantes :

- lacunes au niveau de la rédaction des procès-verbaux relatifs au contentieux stupéfiants à la prison de Verviers;
- réforme d'initiative de la procédure de prise de plaintes des détenus à la prison de Verviers;
- manque de connaissances techniques et fonctionnelles de base au niveau du travail d'enquête;
- insuffisance de proactivité dans le cadre de la gestion de la criminalité locale ou de l'amélioration de l'organisation du travail;
- manque de loyauté et travail non constructif avec les supérieurs hiérarchiques et fonctionnels;
- difficultés à identifier la pertinence de l'information à transmettre par un message correct, clair et objectif;
- répartition du travail inéquitable entre les différents membres de l'équipe;
- insuffisance d'initiatives en vue de renforcer la cohésion et l'enthousiasme au sein de l'équipe;
- absence de dynamisme et de leadership;
- insuffisance de disponibilité et de flexibilité;

Attendu que je souhaite préciser d'emblée qu'il ne s'agit pas de faits reprochés, mais de faits, analysés sans notion de culpabilité mais entraînant une perturbation du service qu'il s'indique de faire cesser;

a. lacunes au niveau de la rédaction des procès-verbaux relatifs au contentieux stupéfiants à la prison de Verviers

Attendu que vous contestez avoir été informé de l'existence d'un protocole entre le Parquet et la prison de Verviers au contraire de ce qu'affirme l'Inspecteur principal G. qui déclare vous avoir "...expliqué la façon de procéder oralement";

Attendu qu'en l'absence d'éléments complémentaires me permettant de confirmer la déclaration de l'INPP G., je décide que le doute peut vous bénéficier et dès lors ne retiens pas ce dysfonctionnement;

Attendu que votre défense estime que l'écoulement du délai de prescription pour certains faits ne peut en aucun cas vous être imputé;

Attendu qu'il ne vous est fait grief de ce dysfonctionnement à aucun endroit de la proposition de mesure d'ordre;

Attendu que votre défense met en avant le fait que votre intervention a permis de mettre en évidence cet arriéré et que vous avez tout mis en œuvre pour l'apurer, ce à quoi vous êtes arrivé;

Attendu qu'après vérification par mes services, il apparaît que seuls 5 dossiers concernaient des faits antérieurs à votre entrée en fonction, que dès lors, je ne peux considérer qu'il s'agit d'un arriéré conséquent; que par contre, une fois entré en fonction, vous vous êtes présenté pour la première fois à la prison de Verviers le 8 octobre 2009, soit près de trois mois plus tard, ce qui a engendré un retard dans le traitement des dossiers stupéfiants de la prison, votre premier PV en la matière ayant été réservé à cette date (PV n° 021115/2009);

Que vous avancez que sur l'ensemble des procès-verbaux rédigés pour faire face à ce contentieux important, seuls 8 procès-verbaux auraient [été] mis en cause par le courrier de Monsieur le Procureur du Roi;

Qu'après vérification par mes services, il s'agit de 9 procès-verbaux sur 23, ce qui constitue à mon sens une proportion importante de procès-verbaux comportant des erreurs; que de plus, il n'est pas uniquement fait mention du non respect du protocole puisque plusieurs erreurs de dates, oublis et incohérences sont également mentionnés dans le courrier du Procureur du Roi;

Attendu que le changement de procédure recommandé par le Procureur du Roi n'est pas la conséquence des "erreurs" de l'INPP NEUPREZ mais bien du constat d'un problème d'encodage dans les banques de données policières lié à la rédaction de procès-verbaux subséquents pour l'initialisation d'un fait; que ce constat émane du Service d'Information Zonale (SIZ) à l'initiative de son Chef de service et non de l'INPP NEUPREZ;

Que vous invoquez que les procès-verbaux pointés par le Procureur du Roi ont passé avec succès le contrôle du SIZ qui n'a formulé aucune critique à leur encontre;

Que cet élément ne remet pas en question le fait que des erreurs ont été commises dans 9 procès-verbaux rédigés par vous, alors qu'auparavant, vous exercez la fonction de contrôleur de qualité et que pour cette raison, le SIZ n'effectue pas un contrôle approfondi de vos PV;

b. réforme d'initiative de la procédure de prise de plaintes des détenus à la prison de Verviers

Attendu que votre défense soulève le caractère non récurrent de cette situation et estime que cette dernière ne peut évidemment pas constituer un motif valable justifiant l'adoption d'une mesure d'ordre telle que celle proposée;

Attendu qu'une telle initiative relève de l'ingérence dans le travail du Chef de service de la Maison de Police de Mangombroux et perturbe dès lors son fonctionnement; qu'il est heureux que cette démarche ait été isolée et que plus aucun fait de ce genre ne se soit produit à la suite de la mise au point entre vous et le CP B.;

Attendu que la mesure d'ordre envisagée fait suite à de nombreux dysfonctionnements pris dans leur ensemble et non à ce fait pris isolément;

Que de plus, votre défense ajoute, alors que je l'ignorais, qu'un incident est intervenu entre vous et le CP B. à l'occasion d'une demande de domiciliation d'un détenu de la prison de Verviers que vous auriez transmise à l'Inspecteur B. titulaire du quartier;

Attendu que par ce fait, vous avez à nouveau tenté de faire effectuer le travail relevant de vos attributions par l'agent de quartier, et ce, sans en avoir préalablement discuté avec votre Chef de service; que dès lors l'incident du 9 février 2010 ne peut plus être considéré comme isolé;

Attendu que le bien-fondé des instructions données par votre chef de service et des politiques applicables au sein de notre zone ne sont en aucun cas à remettre en question, d'autant plus que vous êtes revêtu du grade d'Inspecteur Principal de Police et que vous êtes tenu de montrer l'exemple et que dès lors ce comportement est totalement inadmissible de votre part;

c. manque de connaissances techniques et fonctionnelles de base au niveau du travail d'enquête

Attendu que vous contestez les reproches qui sont formulés à votre encontre concernant l'exécution de mandats de perquisition; (...) que vous soulignez qu'il est impensable que vous ayez effectivement oublié de signifier un tel mandat à la personne concernée;

Attendu qu'il ressort des déclarations des INP G. et P. non pas que vous ayez oublié de signifier, à deux reprises, un mandat de perquisition, mais bien qu'ils aient dû s'assurer que cette modalité avait bien été effectuée par vos soins avant d'entamer la perquisition et que cet état de fait entraîne un stress permanent dans leur chef, lesquels doivent vérifier régulièrement que vos devoirs et attributions sont correctement effectués alors qu'ils revêtent un grade et une expérience inférieurs au vôtre [*sic*]; qu'en outre, ces modalités revêtent une importance capitale pour le bon déroulement des procédures judiciaires;

Attendu que votre défense estime que le dysfonctionnement relatif à la demande de numéro IMEI déjà repris dans le procès-verbal n'en est pas un puisque le procès-verbal n'a jamais été transmis au Parquet;

Attendu qu'en effet, le procès-verbal n'ayant pas été transmis au Parquet et que de ce fait, l'erreur aurait peut-être pu être corrigée si le procès-verbal avait bien été transmis, je peux considérer que le doute peut vous bénéficier et ne retiens par conséquent pas ce dysfonctionnement; que cependant, cette redondance laisse supposer un manque de connaissance technique en la matière;

Attendu que selon votre défense, aucune règle n'interdit que les stupéfiants soient pesés sans leur enveloppe à condition que le procès-verbal le mentionne, et que tel était bien le cas en l'espèce;

Attendu qu'il ressort de la déclaration de l'INP G. que le procès-verbal en question reprenait la phrase suivante : "nous sommes en présence d'une enveloppe brune contenant 86,5 grammes d'héroïne" alors que le contenu, pesé en votre présence, s'élevait à 80,9 grammes; que c'est suite à son interpellation que le procès-verbal a été modifié alors qu'il avait déjà été transmis au Service d'Information Zonal, et qu'il a fallu que l'INP G. se rende lui-même au SIZ pour récupérer le PV avant sa transmission au parquet et éviter ainsi la transmission d'informations erronées quant au poids réel des produits saisis;

Attendu que vous contestez avoir mis à mal le bon déroulement d'enquête par des interventions verbales lors de l'interpellation ou de l'audition de suspects; que vous vous êtes limité à intervenir à une seule reprise, à savoir lorsque les INP G. et P. auraient fait preuve envers le suspect auditionné d'une arrogance et d'une agressivité déplacée;

Attendu que le fait de crier haut et fort «c'est la Police» alors que la discrétion est de mise afin de ne pas occasionner la fuite d'un individu à interpellé constitue une maladresse pouvant mettre à mal le bon déroulement d'une intervention ou d'une interpellation;

Attendu que vous n'ignorez pas que les techniques d'audition nécessitent parfois l'utilisation d'une attitude plus assertive, que le raisonnable en la matière relève du subjectif, que dès lors, une intervention en présence de l'individu était en tout cas totalement inopportune compte tenu du risque de mettre en échec le processus d'audition; qu'une mise au point en aparté avec les membres de votre équipe aurait certainement été plus indiquée;

Attendu que votre défense souligne que le travail du policier à qui une apostille du juge d'instruction est adressée est de répondre de manière claire et concise aux points qui lui sont soumis; que la confrontation des éléments du dossier relève du juge d'instruction (...);

Attendu que le travail d'un enquêteur ne se résume pas à l'exécution des apostilles point par point, mais requiert une certaine proactivité en vue de l'élucidation de faits; que cette proactivité peut s'exercer notamment par la confrontation d'éléments permettant de confondre un auteur ou de recouper les informations dans le cadre d'un dossier annexe; que cette compétence particulière différencie un enquêteur d'un policier de proximité; que la réponse apportée à une apostille révèle un dysfonctionnement en ce qu'elle constitue un manque de proactivité par rapport au niveau attendu de la part d'un enquêteur, chef d'équipe;

Qu'en ce qui concerne l'opération secrète à la prison de Verviers, votre défense explique que, habillé en civil, vous avez pris soin de vérifier que personne ne se trouvait dans la rampe d'accès et que si l'opération n'a pas été couronnée de succès, ce n'était pas de votre fait mais des conditions dans lesquelles celle-ci s'est déroulée;

Attendu qu'il ne s'agit certainement pas de faire reposer sur vous l'entière responsabilité des résultats issus de cette opération; que cependant, il était maladroit de vous rendre au guichet au cours de cette opération pour un motif étranger à celle-ci et ce, en contradiction totale avec les directives données lors du briefing; qu'il vous faut bien reconnaître que cette initiative malheureuse était de nature à contrarier le bon déroulement de l'opération, voire à en provoquer l'échec;

Que votre défense ajoute que vous contestez avoir dû vous faire rappeler l'obligation d'établir un procès-verbal de notification de privation de liberté;

Qu'en l'absence d'élément me permettant de confirmer la déclaration de l'INP G., le doute peut vous bénéficier et que dès lors, je ne retiens pas ce dysfonctionnement;

d. insuffisance de proactivité dans le cadre de la gestion de la criminalité locale ou de l'amélioration de l'organisation du travail

Attendu que votre défense évoque votre emploi du temps bien chargé ne vous laissant pas l'occasion de vous montrer aussi proactif que vous le voudriez;

Attendu que d'une part, l'équipe enquêteurs de la Maison de Police de Mangombroux, alors composée de deux membres, s'est vue renforcée d'un membre supplémentaire doté de la qualité d'OPJAPR; que dès lors, la charge de travail a été répartie sur trois têtes; que, compte tenu justement de votre qualité d'OPJAPR, il était tout à fait normal de vous maintenir quelques pauses dites "Cordi de Maison" et à la suite de l'exemption de l'INPP Roger T., au titre de solidarité, quelques prestations en tant que "contrôleur de qualité" (et ce uniquement à partir du 1^{er} janvier 2010) de même que de vous maintenir dans la fonction de "référént armes" au vu de vos connaissances en la matière; qu'au-delà de ces quelques particularités, vous êtes en charge des mêmes responsabilités que vos pairs chefs d'équipe enquêteurs, ni plus ni moins;

Que d'autre part, la proactivité est une compétence particulière que l'on possède et qui à mon sens ne s'acquiert pas; que le fait d'être occupé par d'autres tâches ne justifie pas que vous ne fassiez pas preuve de cette qualité

dans les dossiers à votre charge et dans la gestion de la criminalité relevant de votre secteur;

Attendu que votre défense estime que je reconnais moi-même que "les modifications récentes intervenues en matière d'armes (...) impliquent une charge de travail non négligeable et supplémentaire pour la zone et la nécessité de rationaliser les procédures" de la même manière que le rapport du 6 janvier 2010 des CP B. et C.;

Attendu qu'en effet, la problématique des armes représente une charge de travail pour la zone, que les récentes modifications en la matière m'amènent à repenser l'organisation de la zone; qu'au vu de vos connaissances et qualités en ce domaine, et des dysfonctionnements constatés dans vos fonctions actuelles, j'estime qu'une bonne gestion des ressources humaines implique de vous réaffecter à un poste correspondant davantage à vos compétences, et de mettre fin aux perturbations du service relevées;

Que, bien que la gestion des dossiers armes représente une certaine charge de travail, celle-ci peut être considérée comme administrative et assez répétitive; que par ailleurs, vous n'avez jamais fait part de votre volonté d'en être déchargé afin de vous consacrer davantage aux dossiers judiciaires en charge de votre équipe, ou à tout le moins de votre difficulté de continuer à assumer cette tâche au détriment de vos dossiers judiciaires;

Attendu que votre défense conclut que l'insuffisance de proactivité (...) ne constitue pas un motif justifiant la mesure d'ordre et que ce serait d'une sévérité profondément injuste;

Attendu que je vous rappelle encore une fois que c'est l'ensemble des dysfonctionnements relevés qui m'amènent à décider d'une réaffectation et non un élément pris isolément, et que le manque de proactivité, que je considère comme établi, constitue bien un élément à prendre en compte pour circonscrire exactement la portée des dysfonctionnement[s] relevés dans le fonctionnement du service;

e. manque de loyauté et travail non constructif avec les supérieurs hiérarchiques et fonctionnels

Attendu que votre défense explique avoir déjà démontré par le passé que vous n'étiez pas de ceux qui se laissent aller à des insultes et que vous contestez vivement, une nouvelle fois, avoir tenu des propos injurieux à l'encontre de vos supérieurs; que vous constatez que ces prétendus propos ont été relatés par l'INP P. qui, (...), n'entretient pas de relations amicales avec vous (...);

Que, (...) comme le fait remarquer le rapport des CP B. et C. du 6 janvier 2010, vous poursuivez vos "efforts réalisés au niveau de la transparence de votre travail";

Que la seule occasion où vous avez fait valoir une réelle désapprobation concerne la méthode retenue pour sonder les enquêteurs dans le cadre de la réorganisation des services en 6 maisons de police;

Attendu qu'il ressort tant de la déclaration de l'INP P. que de celle de l'INP

G. que vous avez tenu des propos peu élogieux à l'égard de vos supérieurs hiérarchique ou fonctionnel; qu'en effet, vous auriez à plusieurs reprises qualifié votre supérieur de "petit B.", ou vos supérieurs de "B. et C., les

sbires de S."; et qu'il ressort de la seule déclaration de l'INP P. que vous auriez tenu les commentaires suivant[s] : "C., le lèche-cul du faux-cul de S.";

Qu'il ressort du rapport des CP B. et C. du 6 janvier 2010 que "Suite à son attitude plus que critique vis-à-vis de l'organisation de la zone et de sa hiérarchie, il est clair que l'INPP NEUPREZ ne facilite pas les relations internes fondées sur le respect mutuel et ne contribue donc pas au bien-être sur les lieux de travail. (...) l'INPP NEUPREZ éprouve de sérieuses difficultés à travailler de manière constructive avec ses supérieurs hiérarchiques et fonctionnels.";

Que de plus, par courrier du 04 décembre 2008, versé dans votre dossier personnel, le Président du Collège relevait que "Lors du Collège de Police du 27 novembre 2008, (...), vous avez tenu des propos totalement inadmissibles à l'égard de votre hiérarchie et avez adopté une attitude irrespectueuse vis-à-vis du Collège de Police. Le Collège de Police ne partage en aucune manière votre position et ne peut accepter un tel comportement de la part d'un membre du personnel, qui, de plus, relève du cadre moyen et ayant de ce fait une fonction d'exemple.";

Bien que les faits ci-dessus soient antérieurs à votre réintégration et n'entrent pas en ligne de compte pour la présente mesure, cet incident me conforte dans l'idée que vous avez pu tenir des propos déplacés à l'égard de votre hiérarchie et que ce problème de communication avec vous et celle-ci perturbe le fonctionnement du service;

Attendu qu'il est par ailleurs fait mention dans le compte rendu de l'entretien du 17 juillet 2009 que "Dans le cadre de ses fonctions, l'INPP NEUPREZ devra impérativement respecter - en évitant de polémiquer - les consignes et directives de sa hiérarchie et des autorités (...)";

Attendu que malgré que ce point ait été spécifié lors de la reprise de vos fonctions, vous avez encore fait valoir votre désapprobation par rapport à la méthode retenue pour sonder les enquêteurs dans le cadre de la réorganisation des services en 6 maisons de police; je précise d'emblée qu'il n'était pas demandé aux enquêteurs d'exposer au grand jour le nom de ceux qu'ils ne portent pas dans leur estime, comme cela est mentionné dans votre défense, mais bien d'informer de manière confidentielle le chef de service des ressources humaines, les réponses n'ayant en aucun cas été communiquées aux membres du personnel; que non seulement vous avez adopté une démarche en contradiction avec les directives énoncées par le CP C. lors du briefing, mais vous avez persisté dans cette optique après avoir été recadré lors du briefing et ensuite par e-mail; c'est donc de façon délibérée que vous avez enfreint les directives de votre chef fonctionnel et ce, alors que les raisons de cette approche avaient longuement été expliquées à l'assemblée; qu'en qualité de chef d'équipe, il ne vous appartient pas de remettre en cause l'opportunité des décisions prises par votre hiérarchie mais bien de les défendre vis-à-vis des membres de votre équipe et des autres membres du personnel; que par votre comportement, vous avez mis à mal le processus mis en place en semant le trouble dans l'esprit des enquêteurs quant au bien fondé de la démarche proposée, qu'en conclusion, ce dysfonctionnement a bel et bien perturbé le service en ce que vous avez à deux reprises provoqué une désorganisation et une confusion dans la mise en œuvre de la procédure prévue et qu'il a fallu que vous soyez rappelé à l'ordre à deux reprises par le CP C., qui de plus a été contraint de communiquer de nouvelles instructions aux enquêteurs afin de remédier au trouble et au désordre que vous aviez créé au sein du service par votre comportement;

f. difficultés à identifier la pertinence de l'information à transmettre par un message correct, clair et objectif

Attendu que votre défense estime que ce dysfonctionnement revient en réalité à vous reprocher de manquer d'esprit de synthèse; que ce n'est pas une compétence que l'on peut acquérir au fil de l'expérience mais une capacité, que l'on possède ou que l'on ne possède pas, de visualiser les données qui nous sont soumises;

Attendu que votre défense ne conteste pas que l'esprit de synthèse fasse défaut dans votre chef; que de plus, il ressort du rapport des CP B. et C. que vous vous "contentez généralement de faire un récapitulatif succinct de l'ensemble des informations sans vraiment parvenir à relever ce qui est important ou non pour la MPM et ce qui l'est moins". Vos "explications s'apparentant davantage à une justification du travail accompli plutôt qu'à une plus-value à apporter en terme d'échange d'informations et d'actions à entreprendre"; que cette "capacité" est nécessaire pour l'exercice de la fonction de chef d'équipe d'enquêteur; que le fait de noyer l'assemblée d'informations peu ou pas pertinentes lors des briefings, réunions et en tout temps de justifier sans cesse votre travail de manière quantitative à des moments inopportuns perturbe le bon déroulement des réunions et nuit à un échange efficace des informations fondamentales; que dès lors, ce dysfonctionnement n'est pas remis en cause;

g. répartition inéquitable du travail entre les différents membres de l'équipe

Attendu qu'en substance, votre défense conteste la méthode utilisée par les auteurs des différents rapports relevant ce dysfonctionnement; que l'on ne peut valablement comparer deux procès-verbaux pour établir lequel des deux a requis de son auteur plus ou moins de temps; que le travail d'un chef d'équipe ne s'arrête évidemment pas au nombre de procès-verbaux établis; que vous n'êtes pas amené à rédiger uniquement des procès-verbaux de sorte qu'une comparaison sur cette seule base est bien entendu irrelevante;

Attendu qu'il n'est pas reproché une répartition inégale du travail entre les différents membres de l'équipe mais une répartition inéquitable, que cette iniquité est relevée par les CP B. et C. de différentes manières et ressort de plus clairement des déclarations des membres de votre équipe; qu'en tant que chef d'équipe, il est habituel de s'attribuer les dossiers plus complexes ou plus conséquents, au besoin en déléguant l'exécution de certains devoirs aux membres de son équipe tout en conservant la supervision; que de plus, la formalisation systématique de toutes interventions de votre part, que ce soit avec les membres de votre équipe ou la hiérarchie, entraîne inmanquablement une perte de temps non négligeable et ne favorise pas l'échange rapide et efficace des informations; que bien que vous ayez toujours eu à cœur de répartir équitablement les dossiers, il apparaît que les dossiers les plus techniques ont été attribués aux membres de votre équipe, sans supervision de votre part, et que les dossiers plus répétitifs ou simples ont été traités par vos soins;

Attendu que vous avez décidé de la répartition des dossiers et de la charge de travail sans en avoir discuté au préalable avec les membres de votre équipe sur la manière dont leur gestion allait être menée, ce qui a fortement perturbé le bon fonctionnement du service suite aux pertes de temps et d'énergie dues à la mauvaise qualité des échanges d'informations et à l'absence de transmission de directives à vos collaborateurs directs et suite au fait que ceux-ci se sont retrouvés dans une situation d'incompréhension, d'abandon et de démotivation;

Attendu qu'il ne vous est pas reproché d'avoir conservé, à juste titre, les dossiers incombant à un OPJAPR;

h. insuffisance d'initiatives en vue de renforcer la cohésion et l'enthousiasme au sein de l'équipe - absence de dynamisme et de leadership

Attendu que votre défense met en avant l'absence de coopération de votre équipe, et l'explique au moyen de divers exemples;

Attendu qu'il ressort de la déclaration de l'INP P. qu'il est "encadré dans le sens où chaque mois, il reçoit un mail demandant où il en est dans ses apostilles et dans les dossiers alors qu'en tant que chef de notre équipe, il devrait être censé, de par son implication et sa proximité, savoir précisément l'état d'avancement des dossiers. Il privilégie très souvent la communication écrite et formelle, car, comme il me le dit régulièrement, il faut se couvrir de tout par des écrits. (...) Au niveau de son rôle de formateur, c'est plutôt nous qui lui expliquons comment cela marche. (...) À votre question sur l'implication, je peux vous répondre que Richard n'est pas au courant ou ne s'intéresse pas de [*sic*] ce qui se passe sur le secteur de la Maison de Police de Mangombroux. (...) J'essaie pourtant de l'impliquer en lui proposant de nous accompagner pour telle ou telle perquisition ou patrouille. Sa réponse a toujours été négative. (...) Je constate qu'en tant que chef d'équipe aucune initiative ne soit [*sic*] prise de sa part en ce qui concerne l'orientation de nos recherches et je regrette qu'il ne manifeste pas son intérêt pour les faits commis sur notre secteur.";

Qu'il ressort également de la déclaration de l'INP G. que "nous ne sommes pas épaulés dans nos tâches judiciaires. Les rares fois où il nous accompagne dans nos tâches judiciaires, il est présent mais ne prend aucune initiative, que du contraire, il attend que nous lui disions ce qu'il doit faire. (...) de plus, au cours de cette perquisition, il est resté les bras croisés pendant que mon collègue et moi nous chargions des recherches. Au niveau de la cohésion de l'équipe, il ne s'intéresse à ce que nous faisons que le mardi après-midi, veille du briefing judiciaire et ce, dans l'unique but d'en faire compte rendu au briefing. (...) Sa présence ne nous apporte aucun renfort, et d'ailleurs, lorsqu'il nous accompagne dans des tâches judiciaires, nous n'avons pas le sentiment de pouvoir compter sur lui. À partir du moment où Richard a attribué un dossier avec un numéro de dossier, Richard n'intervient plus dans la gestion de ce dossier. (...) Au niveau des problématiques pouvant arriver sur la zone, (...) et qu'on lui demande ce qu'il y a lieu de faire, il répond simplement 'que veux-tu y faire ?'";

Attendu que, malgré les conditions difficiles liées à votre réintégration et que vous ayez pu être confronté à une certaine réticence de la part des membres de votre équipe, il ressort clairement des déclarations de ceux-ci que vous ne supervisez pas le travail que vous leur attribuez, que vous ne vous intéressez pas au contenu et à l'évolution des dossiers ainsi qu'aux problématiques apparaissant sur votre secteur, que vous n'apportez pas votre soutien en ce qui concerne l'orientation à prendre dans certains dossiers, et qu'en outre, en adoptant une attitude attentiste et passive, vous manquez d'implication et de dynamisme, qualités indispensable en matière de leadership, ce qui a pour effet de perturber le bon fonctionnement du service en ce que votre comportement provoque une démotivation de vos collaborateurs et nuit à la cohésion de votre équipe;

i. insuffisance de disponibilité et de flexibilité

Attendu que compte tenu des arguments de votre défense, je décide de ne pas retenir ce dysfonctionnement dans votre chef;

3. Mesure d'ordre

Attendu que vous avez été invité en date du 26 mai 2010 à une audition et que vous vous y êtes présenté avec votre conseil;

Attendu que vous et votre conseil avez émis le souhait d'être entendu directement par moi et non par mes représentants;

Attendu qu'en matière disciplinaire, l'article 29 de la Loi disciplinaire permet à l'autorité de se faire représenter dans le cadre de l'audition du membre du personnel en cause;

Attendu que cette modalité est permise dans le cadre d'une procédure ayant pour finalité d'infliger une sanction à un membre du personnel, que j'estime qu'elle peut trouver à s'appliquer dans le cadre d'une procédure où il n'est en aucun cas question de culpabilité, mais de l'intérêt du service;

Que de plus, je considère que les droits de la défense ont été rencontrés puisque d'une part, vous avez eu la possibilité d'exposer votre point de vue par écrit et d'autre part oralement dans le cadre d'une audition;

Attendu que vos arguments de défense ont été entendus mais pas nécessairement tous rencontrés;

Eu égard aux éléments du dossier, considérant que votre comportement traduit :

- des lacunes au niveau des compétences professionnelles attendues de la part d'un enquêteur,
- une déficience sur le plan des capacités managériales et d'encadrement,
- un problème flagrant de loyauté, de collaboration positive et de politesse sociale avec vos autorités hiérarchiques et fonctionnelles,
- un manque flagrant d'adhésion à plusieurs des valeurs de la police intégrée;

Considérant que votre comportement ne correspond pas à ce qu'on est en droit d'attendre de la part d'un fonctionnaire de police de votre grade et de votre ancienneté en qualité de cadre moyen et de chef d'équipe enquêteurs à la MP de Mangombroux, et que l'incidence néfaste de votre profil de compétences et de vos manquements perturbe le bon fonctionnement du service en ce que :

- Les erreurs techniques et tactiques répétitives que vous commettez et la superficialité dont vous faites preuve lors de vos investigations sont de nature à mettre en péril le bon déroulement des enquêtes, au point de risquer de les empêcher d'aboutir si vous n'étiez pas encadré valablement par vos collègues dont ce n'est pas la tâche et qui pour cette raison ne sont plus à même d'assurer la qualité de leur propre travail.

- L'absence d'adhésion aux politiques et directives zonales et le manque de respect vis-à-vis de la hiérarchie qui ont été constatés dans votre chef influencent négativement vos collaborateurs et sème la zizanie entre vos collègues en général et entre vos équipiers propres en particulier et vos *[sic]* ébranlent la cohésion de vos collègues en général et de vos équipiers proches en particulier, ce qui est d'autant plus important pour le bon fonctionnement du service puisque vous êtes tenu de revêtir une fonction d'exemple en votre qualité de chef, de manière à contribuer notamment au développement des compétences de vos collaborateurs et à la promotion des valeurs policières, en première ligne au sein de votre MP et d'une manière plus générale au sein de la ZP.

- La manière dont vous répartissez les missions et les dossiers au sein de votre équipe induit un sentiment d'injustice, de lassitude et de démotivation dans l'esprit de vos collaborateurs, d'autant plus que vous faites peser sur eux une charge de travail qui n'est pas équitable ni sur le plan de la quantité ni sur le plan de la complexité des devoirs à réaliser.

- Le fait que vous ne faites pas suffisamment preuve de dynamisme, d'initiative et de leadership au regard de votre grade et de votre fonction affecte l'influence positive que vous devriez avoir sur les membres de la MP de Mangombroux, votre impact étant considéré comme insuffisant dès lors qu'il ne suscite pas [*sic*] ni la cohésion ni la motivation de vos collègues, ce qui nuit à l'efficacité dans le fonctionnement du service.

Considérant que votre dernière évaluation, dont vous avez pris connaissance et dont vous avez reçu un exemplaire le 13 mai 2008, portait sur la fonction d'adjoint au chef de service et que vos fonctions de chef d'équipe enquêteurs n'ont pas encore pu être évaluées compte tenu des règles en matière d'évaluation;

Considérant que vous n'avez qu'insuffisamment réalisé les objectifs qui vous avaient été fixés lors de votre entretien de fonctionnement du 16 juillet 2009 et passés en revue lors de l'entretien du 17 juillet 2009 avec le CP C., notamment en ce qui concerne les points suivants :

- ...initiatives visant à proposer des suites d'enquêtes de faits survenus sur son secteur ...,
- ... rôle de stimulateur et de facilitateur ...,
- ... renforcement de l'esprit d'équipe et de l'esprit de service ...,
- ... transparence, loyauté et politesse vis-à-vis de la hiérarchie ...,
- ... répartition du travail dans l'équité et de manière équilibrée ...,
- ... faire passer les intérêts de la collectivité au premier plan

Considérant que le sondage relatif à la répartition des enquêteurs au sein des équipes d'enquêteurs, tant au sein des MP qu'au SERL central dans le cadre de la division en six MP traduit que, d'une part, aucun des chefs de service consultés, à savoir les chefs de service des MP et l'officier judiciaire, ne souhaite vous avoir dans son service ou son équipe comme enquêteur, et d'autre part, la plupart des enquêteurs ne souhaite pas faire partie de la même équipe que vous.

En conséquence de ce qui précède, je décide dans l'intérêt du service, de vous retirer vos fonctions de chef d'équipe enquêteurs, d'enquêteur ainsi que votre qualité de membre du personnel de la MP de Mangombroux.

Vu la réorganisation du fonctionnement des MP dans le cadre de la division en six MP et la création de la fonction de chef d'équipe (de quartier et d'appui), dont la mise en œuvre a été approuvée par le Collège de Police et généralisée dans toutes les MP;

Vu les modifications récentes intervenues en matière d'armes qui impliquent une charge de travail non négligeable et supplémentaire pour notre zone et la nécessité de rationaliser les procédures;

Vu l'option prise de centraliser la gestion de cette problématique à l'aube de la division en six MP;

Attendu que vous possédez des connaissances et une expérience qui ne sont pas mises en doute en matière d'armes et des procédures qui s'y rapportent;

Attendu que la gestion de la problématique des armes relève de la compétence du chef de service du SIZ avec lequel vous entretenez a priori de bons rapports de service;

Attendu que l'analyse de votre profil de compétences et de votre mode de fonctionnement m'amène à considérer qu'il me paraît opportun de vous affecter dans une fonction :

- en rapport avec le domaine judiciaire et la gestion des armes,
- ne nécessitant pas le management de collaborateurs,
- ne requérant pas la prise d'initiatives spécifiques,
- impliquant des prestations de service plus régulières.

Je décide dès lors, dans l'intérêt du service, de vous affecter au Service d'Information Zonal, sous la direction de son chef de service en date du 7 juin 2010. Il appartiendra à celui-ci de vous confier la réalisation des tâches liées au traitement de la problématique des armes, de vous associer à des tâches et à des formations correspondant à votre grade et à votre qualité d'OPJAPR dans le cadre notamment de l'alimentation de la BNG et de vous faire participer s'il échet au rôle de "Cordi Externe".

Cette réaffectation prise dans l'intérêt du service, ne porte nullement atteinte à vos droits statutaires ou aux prérogatives de votre grade ou de votre fonction d'OPJAPR. De plus, cette affectation ne serait pas remise en question si vous deveniez CP.

[...]»;

Considérant que le requérant expose en substance que, quand bien même il est qualifié de mesure d'ordre, l'acte attaqué apparaît incontestablement comme ayant été pris en raison de son comportement, que tant les circonstances – qu'il détaille – ayant entouré son adoption que sa motivation «démontrent sans doute possible l'intention de son auteur de [le] sanctionner», et qu'il lui retire «certaines prérogatives attachées à ses fonctions, procède ainsi à une diminution de ses responsabilités, et aboutit finalement à [le] cantonner dans des tâches administratives sans aucun rapport avec les attributions judiciaires dont il est titulaire depuis de très nombreuses années»; qu'il en conclut que «l'acte attaqué étant une sanction disciplinaire déguisée, [il] est un acte individuel faisant grief au requérant et, partant, est susceptible de faire l'objet du présent recours qui, partant, est recevable»;

Considérant que la partie adverse répond en substance que la mesure a été adoptée uniquement dans l'intérêt du service, et non dans le but de sanctionner le requérant, compte tenu des dysfonctionnements, qu'elle rappelle, «de plus en plus nombreux et réguliers occasionnés par le comportement ou la personne du requérant [qui] perturbaient en effet plusieurs services et devaient prendre fin», ainsi que le demandaient tant le Procureur du Roi que le SPF Justice; qu'elle souligne que le Chef de corps a veillé «à affecter le requérant à un poste qui corresponde à ses grade, expérience et profil de compétences ainsi qu'à ne pas lui faire grief, ni sur le plan humain, ni sur le plan financier, dès lors que celui-ci [*sic*] était du même niveau de

responsabilité et qu'il permettait au requérant de pouvoir bénéficier d'allocations pour prestations irrégulières de nuit et de week-end»;

Considérant qu'il est de jurisprudence constante qu'un changement d'affectation ou une mutation est une simple mesure d'ordre prise dans l'intérêt du bon fonctionnement du service et qui n'est pas susceptible de recours; que toutefois une telle mesure est susceptible de recours notamment lorsqu'elle est prise en fonction du comportement de l'agent et qu'elle engendre des modifications importantes dans l'exercice de ses fonctions ou porte atteinte à ses droits statutaires;

Considérant que pour qualifier la nature de l'acte, il y a lieu de tenir compte des circonstances qui l'ont engendré, de l'existence ou non d'une intention de punir l'agent et des conséquences de la mesure sur son statut administratif et pécuniaire; qu'en l'espèce, ni la motivation de l'acte attaqué ni les pièces du dossier n'indiquent que la partie adverse aurait, en réalité, entendu sanctionner disciplinairement le requérant sans respecter la procédure disciplinaire; que l'acte attaqué ne peut être qualifié de sanction disciplinaire déguisée; que cependant, il doit être considéré comme une mesure grave qui, même si elle fait aussi état de «la réorganisation du fonctionnement des MP» et des «modifications récentes intervenues en matière d'armes» pour expliquer l'affectation nouvelle du requérant, est manifestement prise en raison du comportement de celui-ci, dès lors que les perturbations dans le bon fonctionnement du service et les dysfonctionnements auxquels la partie adverse a entendu remédier ont été causés, selon l'acte attaqué, par le comportement du requérant qui «ne correspond pas à ce qu'on est en droit d'attendre de la part d'un fonctionnaire de police de [son] grade et de [son] ancienneté en qualité de cadre moyen et de chef d'équipe», «l'incidence néfaste de [son] profil de compétences», «ses manquements» ou encore son «mode de fonctionnement»; que, par ailleurs, même si le requérant conserve ses droits statutaires et prérogatives liées à ses grade et fonction d'OPJAPR, est affecté à un service important pour la zone de police et est susceptible de conserver d'importantes responsabilités dans le cadre de sa nouvelle affectation, l'acte attaqué a un impact important sur l'exercice de ses fonctions puisque, notamment, ne nécessitant plus ni «management de collaborateurs» ni «prise d'initiatives spécifiques», elles ne sont désormais plus exercées en qualité de «chef d'équipe enquêteurs», ni d'enquêteur; que le recours est en conséquence recevable;

Considérant que la requête ne se limite pas à contester le caractère quasi disciplinaire de l'acte attaqué et le non respect des dispositions du statut disciplinaire mais remet également en cause les motifs fondant la décision de réaffectation; que

l'auditeur rapporteur n'a pas examiné les moyens, de sorte qu'il a lieu de rouvrir les débats,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Article 2.

Le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général est chargé de poursuivre l'instruction de la cause.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le deux février deux mille douze par :

M. QUERTAINMONT,	président de chambre f.f.,
M. J. VANHAEVERBEEK,	conseiller d'Etat,
Mme C. DEBROUX,	conseiller d'Etat,
M. S. DJERBOU,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président f.f.,

S. DJERBOU

Ph. QUERTAINMONT