

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

n° 239.385 du 12 octobre 2017

A. 222.215/VIII-10.485

En cause : **BULENS** Jacques,
ayant élu domicile chez
M^e Marc UYTTENDAELE, avocat,
rue de la Source 68
1000 Bruxelles,

contre :

la zone de police 5341 Midi,
représentée par son collègue de police,
ayant élu domicile chez
M^e Jérôme SOHIER, avocat,
avenue Émile De Mot 19
1000 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 17 mai 2017, Jacques BULENS demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "la décision du collège de police de la Zone Midi du 27 mars 2017 de prononcer à son encontre la sanction lourde de la démission d'office" et d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

La partie adverse a déposé une note d'observations et le dossier administratif.

M. Edward LANGOHR, auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État.

Le rapport a été notifié aux parties.

Par une ordonnance du 1^{er} août 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 6 octobre 2017.

M. Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Marc UYTENDAELE, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Jérôme SOHIER, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward LANGOHR, auditeur, a été entendu en son avis contraire.

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. Le requérant était jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, commissaire de police au sein des services de la partie adverse.

2. En 2012 et 2013, il a encouru un avertissement et un blâme pour des retards dans le traitement de dossiers judiciaires, ainsi qu'une retenue de traitement de cinq pourcents pendant un mois pour ne pas s'être présenté à une formation et n'avoir pas fait parvenir de justificatif.

3. Le 9 mars 2016, le commissaire de police Paul GRARD rédige le rapport administratif interne suivant à l'attention du directeur D1 *a.i.* de la partie adverse :

" Sujet : Éventuellement fraude d'heure commise par le commissaire de police Jacques BULENS.
Le lundi 29/2/2016 j'ai reçu un coup de téléphone de M^{me} Conny DE WINNE [...].
J'ai profité de l'occasion pour lui signaler des anomalies concernant [...] et certaines prestations du samedi concernant le CP Jacques BULENS.
En ce qui concerne les prestations du CP Jacques BULENS, il s'agit des prestations suivantes :
le samedi 14/11/2015
le samedi 12/12/2015
le samedi 23/1/2016
lors de ces prestations, le CP Jacques BULENS était absent, mais il [a] rentré des PPP comme quoi il avait effectué ces prestations".

4. Le 1^{er} avril 2016, le même commissaire rédige le rapport administratif interne suivant à l'attention du chef de corps Patrick EVENEPOEL :

" Sujet : faux en écritures afin de faciliter une fraude d'heure commise par le CP Jacques BULENS.

Par le présent rapport, je tiens à attirer votre attention sur le fait que le CP Jacques BULENS, en sa qualité de Dir. Adj. a rempli un formulaire PPP pour la semaine du 1/3/2016 jusqu'au 5/3/2016 pour lequel il a rempli une prestation du samedi 5/3/2016 qu'il n'a pas effectué[e]. D'autre part la signature qu'il a apposé[e] sur le document PPP est une contre-façon grossière de ma signature.

J'ai été informé de ce fait le 30/3 par M^{me} Conny DE WINNE (voir annexe) du service Per étant donné qu'il avait adressé directement ce document à ce service.

Comme M^{me} Conny DE WINNE me demandait des explications je lui ai confirmé que :

1°) Le CP Jacques BULENS n'avait pas travaillé le samedi 5/3/2016;

2°) Que la signature n'était pas la mienne et qu'il s'agissait d'une imitation de ma signature.

Le 1/4/2016 j'ai demandé des explications au CP Jacques BULENS, qui a reconnu qu'il avait signé le document PPP et imité ma signature. Toutefois il ne savait pas donner d'explication pour la prestation non effectuée du samedi 5/3.

Il a spontanément rempli une demande de congé pour le samedi 5/3/2016 que j'ai signé[e].

Je tiens à attirer votre attention pour des faits similaires (PPP remplis pour des prestations non effectué[e]s)".

5. Le 17 mai 2016, les services de la direction du contrôle interne rédigent un procès-verbal pour faux et usage de faux à charge du requérant, qui est transmis au parquet le 23 mai 2016. Il s'agit du procès-verbal BR.25.L.3.019141/2016.

6. Le 13 juin 2016, le directeur du contrôle interne sollicite l'autorisation du procureur du Roi d'informer le chef de corps "du policier concerné" des faits précités. Le parquet donne son accord le même jour.

7. Le 15 juin 2016, un enquêteur de la direction du contrôle interne rédige une note à l'attention du collège de police qui fait état de l'existence du procès-verbal susvisé pour "faux et usage de faux en écritures authentiques et publiques par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions" et indique qu'à la lecture des rapports précités des 9 mars et 1^{er} avril 2016, "il appert que [le requérant] aurait falsifié des documents (formulaires de prestation de service) et fait usage de ceux-ci".

8. Le 22 juin 2016, le collège de police charge la commissaire Anne VANDEVYVERE d'une enquête préalable "pour application de l'article 56, alinéa 2".

9. Celle-ci entend le requérant le 8 juillet 2016, qui reconnaît l'ensemble des faits. Il mentionne également, à cette occasion, avoir accepté et acquitté la transaction que le parquet lui avait proposée et être en train de rembourser la partie adverse quant aux prestations irrégulières.

10. Le rapport d'enquête préalable est clôturé le 15 juillet 2016 par la commissaire Anne VANDEVYVERE et notifié au collège de police le 19 juillet 2016.

11. Le 20 juillet 2016, le collège de police propose, sur la base de ce rapport d'enquête, d'infliger au requérant la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office.

12. Le rapport introductif aux termes duquel le collège de police envisage d'infliger cette sanction est émis le 18 août 2016, approuvé par le collège de police le 7 septembre 2016 et réceptionné par le requérant le 12 septembre 2016 en même temps que le dossier disciplinaire.

Le 11 octobre 2016, le délégué syndical et le requérant demandent à être entendus par le collège de police.

13. Le 14 octobre 2016, le chef de corps *a.i.* porte à la connaissance du requérant qu'il est muté vers le service TER.D1/POOL HUI à dater du 1^{er} octobre 2016, dans le cadre d'une réorganisation des services internes qui concerne également plusieurs autres agents. Il ressort toutefois du dossier administratif, et en particulier de l'audition du requérant par le collège de police le 21 octobre 2016, que celui-ci a en réalité été affecté à ce service dès le 1^{er} juillet 2016 puisque son défenseur déclare à cette occasion :

" le 01 juillet 2016 [le requérant] est affecté à un autre service rue Rauter, dans un nouveau service et désigné comme chef de service. Cette fonction dans ce nouveau service lui est encore une fois confirmée par le Chef de corps par la NI 51/2016 datée du 14.10.2016, avec diffusion à portée générale. Malgré son affectation depuis le 01 juillet 2016 de manière orale, la note formelle prévoit sa mise en place au 01.10.2016, également comme chef de service".

14. Le requérant est convoqué le 17 octobre 2016 aux fins d'audition disciplinaire et est entendu par le collège de police le 21 octobre 2016. Au terme de cette audition, le collège de police décide le même jour de maintenir sa décision initiale et de proposer la démission d'office.

15. Le 28 octobre 2016, le requérant introduit un recours en reconsidération devant le conseil de discipline. Le rapport d'expertise, déposé le 12 décembre 2016, indique, notamment, qu' "indépendamment de leur gravité, ces faits sont clairement inacceptables de la part d'un membre du cadre officier, à tel point que le Collège de police, en sa qualité d'autorité disciplinaire supérieure, peut manifestement estimer ne plus pouvoir accorder aucune confiance à un membre du

personnel capable de tels agissements", qu' "il semble bien que dans le cas présent, l'autorité disciplinaire supérieure a effectivement décidé de modifier l'affectation du requérant, en lui attribuant une fonction administrative, de sorte à empêcher tous comportements similaires à ceux qui lui sont ici reprochés, une mesure qui lui permettait, selon moi, de comprendre que le lien de confiance n'était plus intact", et conclut que la sanction proposée n'est pas disproportionnée.

16. À une date indéterminée, le requérant dépose un "mémoire de défense" et, le 21 février 2017, le conseil de discipline émet son avis au terme duquel il considère ce notamment ce qui suit :

" [...]

En ce qui concerne la proportionnalité entre la gravité de la transgression et sa sanction, autre principe général de droit applicable en la matière, le requérant fait grief à l'autorité disciplinaire de commettre une erreur manifeste d'appréciation et de faire preuve d'une sévérité excessive.

Il est avéré que le requérant n'a, au cours de la présente procédure, jamais été suspendu par une mesure d'ordre.

Bien que l'autorité disciplinaire soutienne aujourd'hui qu'elle a perdu toute confiance à l'endroit du requérant, il convient de relever qu'alors qu'elle connaissait la réalité des faits reprochables à ce dernier - et qu'elle lui avait notifié un rapport introductif envisageant sa démission d'office - elle a continué à tirer parti des prestations professionnelles dudit requérant et elle lui a même confié de nouvelles responsabilités à dater du 1^{er} octobre 2016 lors d'une réorganisation de ses services internes (cf. la note interne 51/2016 du 14 octobre 2016 produite par la défense, sans être contestée).

Cette attitude démontre, au contraire de ce qu'elle prétend aujourd'hui pour les besoins de la cause, qu'elle a toujours conservé sa confiance au requérant.

Dans cette mesure, une démission d'office serait inique et ne saurait être approuvée.

[...]

Formule l'avis suivant :

- le délai qui s'est écoulé au cours de la procédure excède ce qui est raisonnable, de sorte que le requérant ne peut être sanctionné;

- la transgression disciplinaire aurait dû être qualifiée comme suit : avoir à Bruxelles, à plusieurs reprises entre le 13 novembre 2015 et le 6 mars 2016, en sa qualité de commissaire de la police locale, rentré des prestations non effectuées et parfois imité la signature de son supérieur sur la fiche prévue à cet effet;

- cette transgression disciplinaire est imputable au requérant, et elle n'est pas justifiée;

- ladite transgression aurait été de nature à valoir au requérant le prononcé d'une rétrogradation de traitement au sens des articles 5 et 13 de la loi du 13 mai 1999".

17. Le 15 mars 2017, le collège de police de la partie adverse décide de maintenir la sanction litigieuse et propose de s'écarter de l'avis du conseil de discipline, en exposant notamment :

" [...]

L'autorité s'est abstenue de suspendre préventivement [le requérant], étant donné qu'aucune publicité n'avait entouré les faits litigieux.

Dès lors, il était suffisant de ne plus [le] laisser [...] en contact avec ses collègues dans son précédent service, ce qui a été fait. À aucun moment l'autorité disciplinaire n'a renouvelé sa confiance envers son agent.

Au contraire, la confiance a été irrévocablement rompue à partir des faits de faux et d'usage de faux, en manière telle que, comme l'a relevé l'Inspection générale, l'autorité disciplinaire n'avait d'autre choix que de démettre d'office [le requérant]. La décision de [le] muter dans l'intervalle [...] ayant été privilégiée, il a été décidé de l'affecter au «Pool Huissier», sous la responsabilité directe du Directeur de la Division 1. Dans ce petit service, non plus composé de 15 personnes mais de 3, [le requérant] y compris, celui-ci avait bien moins de responsabilités et était déchargé de toute mission à caractère judiciaire.

Pour le surplus, l'autorité ne pouvait d'ailleurs pas l'affecter dans n'importe quel service ou pour n'importe quelle fonction, étant donné qu'elle devait respecter son grade et les fonctions qui y correspondent. A défaut, [il] aurait pu reprocher à l'autorité disciplinaire d'avoir cherché à le sanctionner au moyen d'une mesure d'ordre, voire même opposer le principe *non bis in idem*, pour éviter le prononcé d'une sanction disciplinaire en l'espèce."

18. Le 25 mars 2017, le requérant dépose un "mémoire de défense complémentaire".

19. Le 27 mars 2017, le collège de police lui inflige la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office. Cette décision repose sur la motivation suivante :

" 1. Références

- 1.1 Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux.
- 1.2 Loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police.
- 1.3 Arrêté royal du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire
- 1.4 Copie des rapports administratifs n° 002579/16 et 003248/16 établis par le CP Paul GRARD.
- 1.5 Mail du CP Jean-Marie de SANY, adressé au Parquet de Bruxelles en date du 13 juin 2016.
- 1.6 Mail réponse du Parquet de Bruxelles daté du 13 juin 2016.
- 1.7 Rapport d'information CTRL 084/2016, établi en date du 15.06.2016, par le CP Marc VAN OPDENBOSCH.
- 1.8 Audition du CP Paul GRARD en date du 06 juillet 2016.
- 1.9 Audition de l'INP Isabelle TIMMERMANS en date du 07 juillet 2016.
- 1.10 Audition du CP Jacques BULENS en date du 08 juillet 2016.
- 1.11 Copie fiche PPP du 09 au 15 novembre 2015.
- 1.12 Copie fiche PPP du 07 au 13 décembre 2015.
- 1.13 Copie fiche PPP du 18 au 24 janvier 2016.
- 1.14 Copie fiche PPP du 01 au 06 mars 2016.
- 1.15 Copie demande de congé du CP Jacques BULENS pour le 05 mars 2016.
- 1.16 Copie de la lettre du SSGPI, datée du 15 avril 2016.
- 1.17 Copie de la lettre du SSGPI, datée du 15 juin 2016.
- 1.18 Feuillet des états de service du CP Jacques BULENS.
- 1.19 Mail du CP Jean-Marie de SANY au Parquet de Bruxelles en date du 06.07.2016.
- 1.20 Mail réponse du Parquet de Bruxelles en date du 06.07.2016.
- 1.21 Mail complémentaire du Parquet de Bruxelles à cette même date.
- 1.22 Rapport d'enquête préalable CIC 093/2016.
- 1.23 Rapport introductif n° 10/2016, envisageant la sanction lourde de la démission d'office, qui vous a été notifié le 12 septembre 2016.
- 1.24 L'audition de vos moyens de défense par le Collège de Police en sa séance extraordinaire du 21 octobre 2016.

- 1.25 La proposition de sanction lourde, RI 10/2016, qui vous a été notifiée en personne, le 26 octobre 2016
- 1.26 L'avis n° RER/016/030/F du Conseil de Discipline, rendu en date du 21 février 2017.
- 1.27 La proposition de l'autorité disciplinaire supérieure de s'écarter de l'avis du conseil de discipline n° RI 10/2016, vous notifiée en date du 15 mars 2017.
- 1.28 Votre mémoire en défense complémentaire en application de l'article 54 de la loi en référence 1.1, réceptionné le 25 mars 2017.

2. Exposé des faits, circonstances et conséquences

Dans son rapport administratif n° 002579/16, du 09.03.2019, le CP Paul GRARD signale avoir constaté que le CP Jacques BULENS avait rentré des prestations qu'il n'avait pas effectuées pour les samedis 14 novembre 2015, 12 décembre et 23 janvier 2016.

Dans son rapport administratif n° 003248/16, du 01.04.2016, le CP Paul GRARD signale avoir constaté qu'on avait imité sa signature sur un document PPP au nom de BULENS Jacques, qui mentionnait de surcroît une prestation mensongère pour le samedi 05.03.2016. Il précise avoir interpellé son adjoint, le CP BULENS Jacques, qui avait reconnu avoir imité la signature de son chef, sans donner d'explication au sujet de la prestation non effectuée du samedi.

Au cours de l'enquête, le CP BULENS Jacques avait reconnu les faits décrits ci-dessus mais également le fait d'avoir imité la signature de son chef de service sur un autre document PPP, reprenant la prestation mensongère du samedi 23.01.2016.

La commission de ces faits avait entraîné l'ouverture d'une information judiciaire sous la référence BR.25.L3.019141/2016, émargée du chef de faux et usage de faux en écritures authentiques et publiques, par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions.

Le Parquet avait proposé au CP BULENS Jacques, de mettre fin aux poursuites moyennant le paiement d'une transaction, qu'il avait promptement acquittée.

À l'issue de l'enquête administrative, le Collège de Police avait estimé :

- qu'un dossier disciplinaire devait être ouvert;
- que les faits étaient établis et pouvaient être imputés au CP BULENS Jacques;
- que ces faits pouvaient constituer une transgression disciplinaire au sens de l'article 3 de la loi disciplinaire du 13/05/1999, étant donné que le CP BULENS Jacques avait transgressé la loi pénale;
- que les faits étaient suffisamment graves que pour infliger au CP BULENS Jacques une sanction disciplinaire lourde;
- que la sanction de la démission d'office pouvait être envisagée.

3. Établissement, qualification et imputabilité des faits

Eu égard aux éléments de fait du dossier,

- 3.1 Le Collège de Police estime que les faits peuvent être établis et vous être imputés en ce que :

- 3.1.1 - à la lecture de l'audition du CP Paul GRARD, il appert qu'à partir du 01 mai 2015, le service «quartier» avait été divisé en 2 équipes, l'une placée sous sa responsabilité, l'autre sous la vôtre. Chaque équipe devait assurer une prestation le samedi, en alternance;

- 3.1.2 - à la lecture de l'audition de l'INP Isabelle TIMMERMANS, qui est membre de votre équipe, il appert qu'elle avait constaté vos absences lors des services des samedis, au point de s'en inquiéter et de s'en ouvrir à votre Chef de service, le CP Paul GRARD, dans le courant du mois de décembre 2015.

Elle était alors formelle quant à vos absences en date du 14.11.2015 et du 12.12.2015;

- 3.1.3 - à la lecture de l'audition du CP Paul GRARD, il appert que celui-ci était, d'initiative, venu travailler les mêmes samedis que vous et avait constaté vos absences en date des 09 janvier 2016, 06 et 20 février 2016, ainsi que le 05 mars 2016;
- 3.1.4 - à la lecture de l'audition du CP Paul GRARD, il appert qu'en date du 23 janvier 2016, il n'était pas venu travailler, mais que l'INP Isabelle TIMMERMANS lui avait confirmé que vous n'étiez pas présent;
- 3.1.5 - à la lecture de l'audition du CP Paul GRARD, il appert que fin mars, alors qu'il avait été avisé par le service du personnel, que vous aviez rentré votre feuille de prestation couvrant la période du 01 au 06 mars 2016, il avait non seulement constaté que vous aviez renseigné une fausse prestation effectuée le samedi 05 mars 2016, mais qu'en outre, sa signature avait été grossièrement imitée sur ledit formulaire. Il vous avait immédiatement interpellé à ce sujet et vous aviez admis avoir imité sa signature et rentré un document reprenant de fausses prestations;
- 3.1.6 - à la lecture de l'audition du CP Paul GRARD, il appert qu'il avait alors vérifié vos autres fiches PPP et qu'il avait constaté qu'un autre PPP, celui relatif à la période du 18 au 24 janvier 2016, présentait également une imitation de sa signature, ainsi qu'une prestation mensongère du samedi;
- 3.1.7 - à la lecture de votre audition, il appert que vous avez reconnu avoir par 2 fois imité la signature de votre chef de service sur vos PPP. Vous expliquez avoir agi de la sorte en raison du fait que vous ne rencontriez que très occasionnellement votre chef pendant vos heures de service et qu'en raison du capharnaüm régnant sur son bureau vous pouviez craindre que votre document n'arrive pas à destination;
- 3.1.8 - à la lecture de votre audition, il appert que vous avez reconnu avoir rentré des prestations mensongères pour les 4 samedis mentionnés dans le présent. Vous donnez comme explication, que vous utilisiez toujours le même document, sauvegardé dans votre ordinateur, et que vous aviez oublié de le modifier en ce qui concerne la prestation du samedi, alors que vous n'aviez pourtant pas oublié de modifier les dates de vos prestations;
- 3.1.9 - interpellé quant aux raisons pour lesquelles vous n'aviez pas presté les samedis incriminés, vous aviez répondu : «je ne sais pas»;
- 3.1.10 - à la lecture de votre audition, il appert que vous aviez déjà acquitté la transaction proposée par le Parquet et que vous aviez commencé à rembourser les indus versés par votre employeur. Vous aviez exprimé des regrets.
- 3.2 Le Collège estime que les faits peuvent constituer une transgression disciplinaire aux termes de l'article 3 de la loi de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police, qui stipule que : «Tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, est une transgression disciplinaire et peut donner lieu à une sanction disciplinaire».
- 3.3 Le Collège estime que vous avez commis les transgressions disciplinaires suivantes :

- en ce que vous ne vous êtes pas conformé au prescrit de l'article 132 de la Loi sur la Police Intégrée qui stipule que : «Le membre du personnel évite tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci». Attendu que ces faits - à la fois, le fait de rentrer des prestations non effectuées et le fait d'avoir imité la signature de son supérieur - ont été reconnus par vous et sont donc établis en l'espèce.

- en ce que vous avez failli au code de Déontologie (A.R. du 10 mai 2006), en son article 41, alinéa 4 qui stipule que: «[...] Les membres du personnel se comportent de manière exemplaire, spécialement en observant eux-mêmes les lois et règlements».

Considérant que vous vous êtes rendu coupable de faits délictueux, qui devaient obligatoirement être portés à la connaissance des autorités judiciaires;

Attendu que le Parquet avait estimé les faits comme étant établis et suffisamment graves, que pour vous sanctionner immédiatement en vous proposant une transaction pénale, que vous avez acceptée; Que la décision du Procureur du Roi de transiger ne permet pas de relativiser la gravité des faits; Qu'elle s'explique davantage par un choix d'opportunité du Parquet et s'inscrit dans la logique de la politique criminelle poursuivie par le Ministère public.

4. Avis du conseil de discipline.

Quant à la sanction, le conseil de discipline a émis, en date du 21 février 2017, une proposition de rétrogradation dans l'échelle de traitement, laquelle s'écarte de ma proposition initiale. L'intention motivée du Collège de Police de ne pas se rallier à cet avis vous a été notifiée et a fait l'objet, dans votre chef, d'un mémoire complémentaire.

5. Décision.

Vu les dispositions de la loi du 13 mai 1999, notamment les articles 2, 3, 5, 38 à 38sexies, 54 et 55;

Attendu les éléments de fait du dossier;

Attendu l'analyse de votre dossier disciplinaire dont vous avez reçu copie le 12 septembre 2016;

Attendu votre demande à être entendu par l'Autorité Disciplinaire, en date du 11 octobre 2016;

Attendu votre audition en date du 21 octobre 2016;

Attendu l'avis du conseil de discipline rendu le 21 février 2017;

Attendu la décision du Collège de Police de ne pas suivre l'avis du conseil de discipline, décision qui vous a été notifiée le 15 mars 2017;

Après analyse de votre mémoire en défense complémentaire, réceptionné en date du 25 mars 2017 :

Attendu qu'il n'est pas exact de considérer que les procédures disciplinaires et judiciaires sont «complètement distinctes», étant donné que l'autorité disciplinaire ne peut pas prendre une décision qui porterait atteinte à l'autorité de chose jugée d'une décision intervenue dans le cadre de la procédure répressive;

Attendu que même si l'autorité disciplinaire n'a pas manifesté son intention d'attendre l'issue de la procédure pénale pour sanctionner l'agent, cela ne la dispensait pas de s'informer auprès du ministère public;

Que dès lors le délai raisonnable n'est pas dépassé, étant donné qu'il ne peut pas être légitimement reproché à l'autorité disciplinaire d'avoir au préalable souhaité s'informer de l'intention du ministère public quant aux infractions qui fondaient également la procédure disciplinaire;

Attendu qu'il ressort du dossier administratif que l'autorité disciplinaire a, dès qu'elle a pris connaissance de la proposition de transaction et du refus d'accès au dossier disciplinaire, poursuivi la procédure disciplinaire avec diligence;
Attendu que, comme vous le relevez, la réorganisation des services était prévue avant même la prise de connaissance des faits litigieux par l'autorité disciplinaire;
Que, dès lors, l'autorité disciplinaire qui décide de ne pas vous suspendre ne pouvait pas mettre fin à une procédure antérieure, sans mettre en cause votre présomption d'innocence;
Qu'en effet, si l'autorité disciplinaire avait décidé ne plus vous affecter au pool huissier, il aurait pu lui être reproché d'avoir pris, sous couvert d'une mesure d'ordre, une sanction disciplinaire déguisée;
Attendu que votre nouvelle affectation ne démontre ainsi nullement un maintien ou un renouvellement d'une quelconque confiance à votre égard;
Attendu que les faits qui vous sont reprochés sont établis; que vous avez reconnu les avoir commis; que vous ne donnez aucune explication permettant de les relativiser ou de les excuser; que vous n'invoquez aucune cause de non imputabilité;
Attendu que vous avez abusé de la confiance qui vous avait été accordée en tant que membre du cadre officier et avez fait preuve d'un manque flagrant de loyauté et d'intégrité envers votre employeur ou son représentant;
Attendu que la satisfaction que vous donneriez actuellement dans votre nouvelle affectation ne modifie en rien la perte de confiance définitive et irrémédiable, découlant des faux et de l'usage de ceux-ci pour en tirer un bénéfice pécuniaire, commis antérieurement à ce changement de fonction;

En sa qualité d'autorité disciplinaire supérieure :

Le Collège de Police vous inflige, pour les faits repris au point 2, la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office".

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de la violation des articles 17 et suivants de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police et de l'excès de pouvoir, du principe du raisonnable, du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du devoir de minutie, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir".

Le requérant fait valoir qu'alors qu'il était en aveu des faits depuis le 1^{er} avril 2016, la procédure disciplinaire ne s'est clôturée que le 27 mars 2017.

Dans une première branche, il expose, en se basant sur la jurisprudence relative à la prise de cours du délai de prescription de l'action disciplinaire, que le point de départ du délai raisonnable est le moment où l'autorité disciplinaire prend connaissance des faits et non pas celui où le chef de corps les a constatés, soit en l'espèce le 15 juin 2016, que le délai raisonnable doit s'apprécier sur l'ensemble de la procédure mais également à chaque étape de celle-ci et qu'une procédure de démission d'office doit être traitée comme une affaire urgente. Il relève que neuf mois se sont écoulés entre la prise de connaissance des faits par l'autorité disciplinaire et l'adoption de l'acte attaqué, et que ce délai s'explique "notamment par l'organisation parfaitement inutile d'une enquête préalable (v. troisième branche) mais aussi et surtout par des phases d'inertie inadmissibles", soit plus d'un mois entre l'enquête préalable du 15 juillet 2016 et le rapport introductif du 18 août 2016 et une "inertie" de l'autorité entre ledit rapport introductif et la proposition de sanction du 21 octobre 2016 alors que, selon lui, l'affaire ne présentait aucune complexité et qu'il était en aveu des faits. Il estime que rien n'explique que l'autorité n'ait pas demandé au ministère public, au moment où elle lui adressait son procès-verbal, de pouvoir en faire usage sur le plan disciplinaire d'autant qu'elle n'a pas jugé utile d'attendre la suite de l'enquête judiciaire avant de diligenter la procédure disciplinaire puisque, selon lui, en visant l'article 56, alinéa 2, sur le document désignant l'enquêteur préalable, "la volonté du collège de police était donc clairement de poursuivre l'enquête disciplinaire sans vouloir tenir compte de l'enquête judiciaire", de sorte que la demande du contrôle interne au parquet d'avoir accès au dossier judiciaire ne s'imposait pas dès lors que cette option avait été clairement refusée par ledit collège. Il ajoute que la circonstance que l'enquête disciplinaire a eu lieu durant les vacances ne constitue pas une justification au regard de la jurisprudence.

À l'appui d'une deuxième branche, il indique qu'il ne peut se prévaloir d'une inertie totale de la partie adverse entre le 9 mars et le 15 juin 2016 mais que, dans son ensemble, la procédure s'avère déraisonnablement longue parce que, selon lui, il appartenait au chef de corps, qui est aussi une autorité disciplinaire, de prendre dès le 9 mars et en tout cas dès le 1^{er} avril 2016, date de sa reconnaissance des faits, toutes mesures pour permettre à l'autorité disciplinaire de diligenter la procédure. Il estime que rien ne justifiait que le chef de corps ait attendu le 23 mai 2016, soit deux mois et demi, pour dénoncer les faits au ministère public et qu'il ait attendu encore trois semaines, soit le 13 juin 2016, avant de s'enquérir de la possibilité de diligenter une procédure disciplinaire. Il dénonce une contradiction dans le chef de la partie

adverse lorsqu'elle affirme l'extrême gravité des faits mais ne s'émeut pas de l'absence de dénonciation des faits en temps réel par le chef de corps alors que cette attitude a eu pour effet de rallonger la procédure "de manière inacceptable" au mépris "du principe de bonne administration et d'équitable procédure, et du devoir de minutie".

Dans une troisième branche, il fait valoir que l'enquête préalable est facultative et que dès lors qu'il était en aveu des faits qui étaient au demeurant "simples", rien ne justifiait de l'entendre ni d'entendre ses supérieurs hiérarchiques dès lors qu'ils avaient déjà établi des rapports circonstanciés. Il estime qu'"ordonner une enquête préalable à ce point inutile s'analyse comme une erreur manifeste d'appréciation, avec pour conséquence l'adjonction à la procédure d'une étape inutile ayant pour effet de la faire durer inutilement".

V.2. Appréciation quant aux trois branches réunies

Le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si elle n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, le délai raisonnable commençant à courir à partir du jour où l'autorité disciplinaire est informée des faits.

Le point de départ du délai raisonnable s'appréhende par conséquent en l'espèce exclusivement à partir du moment où le collège de police, autorité disciplinaire compétente, a eu connaissance des faits litigieux, soit entre le 15 juin 2016, date de la note de l'enquêteur de la direction du contrôle interne, et le 22 juin 2016, date à laquelle le collège de police a désigné l'enquêteur préalable. L'attitude du chef de corps dénoncée à l'appui du moyen quant au retard qu'il aurait pris pour informer l'autorité disciplinaire demeure donc étrangère au débat relatif à l'appréciation du respect du délai raisonnable qui fait l'objet du moyen. Il en va de même de la critique relative à l'absence de demande d'accès au dossier judiciaire par l' "autorité" en même temps que l'envoi du procès-verbal au parquet dès lors que celle-ci est le fruit non pas du collège de police mais de la direction du contrôle interne, que cette transmission est intervenue à l'initiative de cette dernière le 23 mai 2016, et que c'est toujours la direction du contrôle interne qui, faisant suite à la communication dudit procès-verbal, a demandé au parquet, le 13 juin 2016, l'autorisation d'en informer le chef de corps de la zone.

Au regard des pièces du dossier, il faut considérer que c'est entre le 15 juin 2016 et le 22 juin 2016 que le collège de police a eu connaissance des faits. La sanction subséquente ayant été prononcée le 27 mars 2017, l'acte attaqué a donc été adopté au terme d'un délai global de neuf mois de procédure incluant l'examen du recours du requérant par une instance de recours étrangère à la partie adverse. Une telle durée n'est pas, en soi, révélatrice d'une méconnaissance du principe général du délai raisonnable dans le chef de l'autorité disciplinaire eu égard aux données particulières de l'espèce et aux différents délais légaux qui jalonnent la procédure disciplinaire. Pour ce qui est des étapes intermédiaires de celle-ci, le dossier administratif établit la chronologie suivante :

- le 15 juin 2016, Marc VAN OPDENBOSCH, enquêteur à la direction du contrôle interne, rédige une note au collège de police de la partie adverse à propos de l'existence du procès-verbal BR.25.L.3.019141/2016 et indique qu'"il appert que [le requérant] aurait falsifié des documents (formulaire de prestation de service) et fait usage de ceux-ci";
- le 22 juin 2016, le collège de police charge la commissaire Anne VANDEVYVERE d'une enquête préalable "pour application de l'article 56, alinéa 2";
- par un courriel du 7 juillet 2016, ayant pour objet: "demande à pouvoir mener une enquête administrative (disciplinaire) parallèlement à un dossier judiciaire", le commissaire Jean-Marie DE SANY, directeur du contrôle interne, demande au parquet si l'existence du dossier et la proposition de transaction peuvent être portées à la connaissance de l'autorité disciplinaire et s'il peut être fait usage des pièces du dossier répressif en matière administrative;
- le même jour, le parquet donne son accord pour que l'existence du dossier et la proposition de transaction soient portées à la connaissance de l'autorité disciplinaire, mais refuse l'accès au dossier en l'état;
- la commissaire Anne VANDEVYVERE entend le requérant le 8 juillet 2016; à cette occasion, il reconnaît l'ensemble des faits, indique avoir accepté et acquitté la transaction que le parquet lui avait proposée et être en train de rembourser la partie adverse quant aux prestations irrégulières;
- le rapport d'enquête préalable est clôturé le 15 juillet 2016 et transmis au collège de police le 19 juillet 2016;
- dès le lendemain, le collège de police propose d'infliger au requérant la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office;
- le rapport introductif aux termes duquel le collège de police envisage d'infliger cette sanction est émis le 18 août 2016, est approuvé par ses soins le 7 septembre 2016, et réceptionné par le requérant le 12 septembre 2016 en même temps que le dossier disciplinaire;

- le 11 octobre 2016, le délégué syndical et le requérant demandent à être entendus par le collège de police;
- le requérant est convoqué le 17 octobre 2016 aux fins d'audition disciplinaire;
- le collège de police entend le requérant le 21 octobre 2016; le procès-verbal de cette audition est émis le même jour;
- toujours le 21 octobre 2016, le collège de police décide de maintenir sa proposition initiale et de proposer la démission d'office du requérant;
- le 28 octobre 2016, le requérant introduit un recours en reconsidération devant le conseil de discipline;
- le 8 novembre 2016, le conseil de discipline avise la partie adverse dudit recours et invite le requérant à comparaître le 20 décembre 2016;
- le 23 novembre 2016, la partie adverse désigne son avocat;
- le rapport d'expertise est déposé le 12 décembre 2016;
- le 20 décembre 2016, l'audience est mise en continuation au 13 février 2017 "de l'accord de toutes les parties" pour permettre à la défense du requérant de consulter le mémoire de l'autorité disciplinaire supérieure;
- le requérant dépose un "mémoire de défense" à une date que les pièces du dossier ne permettent pas d'établir;
- les parties sont entendues le 13 février 2017 et le conseil de discipline rend son avis le 21 février suivant;
- le 15 mars 2017, le collège de police propose de s'écarter de l'avis du conseil de discipline;
- le 25 mars 2017, le requérant dépose un "mémoire de défense complémentaire";
- l'acte attaqué est adopté le 27 mars 2017.

Il ressort de ces éléments qu'aucun retard anormal imputable au collège de police n'est à constater dans le déroulement des étapes successives de la procédure disciplinaire. Au regard des griefs précisément soulevés par le moyen, il convient de constater, d'une part, que contrairement à ce qu'argumente le requérant, le collège de police a proposé d'infliger la sanction litigieuse le 20 juillet 2016, dès le lendemain de la réception du rapport d'enquête préalable, de sorte que moins d'un mois s'est écoulé entre cette proposition et l'émission du rapport introductif le 18 août 2016. D'autre part, le délai séparant ledit rapport introductif de la proposition de sanction du 21 octobre 2016 laisse apparaître les étapes suivantes:

- vingt jours entre l'émission du rapport introductif et son approbation par le collège de police le 7 septembre 2016;
- cinq jours entre cette approbation et la notification entre les mains du requérant le 12 septembre 2016;
- vingt-neuf jours entre cette notification et la demande du requérant du 11 octobre 2016, reçue le 12 octobre, d'être entendu par le collège de police;

- cinq jours à dater de la réception de cette demande pour convoquer le requérant le 17 octobre 2016;
- audition du requérant quatre jours plus tard, le 21 octobre 2016.

Si près de deux mois séparent ainsi l'émission du rapport introductif du 18 août 2016 de la proposition de sanction du 21 octobre 2016, il convient toutefois, pour l'appréciation du caractère raisonnable de ce laps de temps, d'en soustraire le délai de vingt-neuf jours, non imputable à la partie adverse, au terme duquel le requérant a sollicité d'être entendu par le collège de police, et de conclure qu'un délai de trente-quatre jours séparant le rapport introductif du 18 août 2016 de la proposition de sanction du 21 octobre 2016 n'est pas manifestement déraisonnable compte tenu des circonstances particulières de l'espèce.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme le requérant, le principe général du délai raisonnable n'est pas nécessairement violé lorsqu'une enquête préalable est diligentée par l'autorité pour statuer en connaissance de cause alors que l'agent est en aveu, sauf erreur manifeste d'appréciation. En l'espèce, il apparaît que lorsque, le 22 juin 2016, il a chargé la commissaire Anne VANDEVYVERE de réaliser une enquête préalable, le collège de police n'envisageait pas encore d'infliger au requérant la démission d'office et que cette option ne s'est imposée à lui qu'après cette enquête préalable. En effet, il ressort du dossier administratif que la demande du 22 juin 2016 est formalisée par un formulaire-type qui reprend les options suivantes à cocher "pour enquête préalable :

- " - pour remarque fonctionnelle écrite
- proposition de sanction légère: AVERTISSEMENT
- proposition de sanction légère: BLÂME
- proposition de sanction lourde
- pour application de l'article 56, al. 2
- autres devoirs".

Sur ce formulaire, le collège de police n'a coché que l'option "pour application de l'article 56, al. 2" et non pas celle relative à une "proposition de sanction lourde" et il ressort du dossier que ce n'est qu'après avoir reçu ledit rapport préalable le 19 juillet 2016 qu'il a décidé, le 20 juillet 2016, de proposer d'infliger la sanction litigieuse au requérant. La seule référence à "l'article 56, al. 2", ne permet nullement d'aboutir à la conclusion qu'en fait le requérant dans la mesure où l'article 56, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police stipule que sous peine de prescription, la notification du rapport doit avoir lieu dans les six mois qui suivent la prise de connaissance des faits par l'autorité disciplinaire compétente, et que l'article 56, alinéa 2, précise quant à lui qu'"en cas d'information judiciaire ou de poursuites pénales pour les mêmes faits, ce délai commence à courir le jour où l'autorité

disciplinaire est informée par l'autorité judiciaire, qu'une décision judiciaire définitive est prononcée ou que le dossier est classé sans suite ou l'action publique éteinte". Contrairement à ce qu'allègue le requérant, il ne se déduit nullement de la référence à cet alinéa que la volonté du collège de police aurait été de poursuivre la procédure disciplinaire sans tenir compte de l'enquête judiciaire. Il résulte de ce qui précède que le requérant ne démontre nullement une quelconque erreur manifeste d'appréciation dans le choix de la partie adverse dès lors qu'il n'est pas établi que toute autre autorité normalement prudente et diligente, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait pas demandé une enquête préalable avant de poursuivre la procédure disciplinaire pour adopter l'acte attaqué en toute connaissance de cause.

Le premier moyen n'est, *prima facie*, pas sérieux.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le deuxième moyen est pris de la violation "des articles 17 et suivants de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police et de l'excès de pouvoir, du principe du délai raisonnable, du principe de proportionnalité, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir".

Le requérant fait grief à la partie adverse, à l'instar de ce qu'il a défendu tout au long de la procédure disciplinaire, de l'avoir démis d'office alors qu'il n'a pas été suspendu provisoirement, qu'il a exercé des responsabilités importantes pendant la procédure disciplinaire et que les circonstances atténuantes qu'il a invoquées n'ont pas été prises en compte. Il estime que la motivation de l'acte attaqué est "lourdement défaillante" dès lors que le motif suivant lequel il était suffisant de ne plus le laisser en contact avec ses collègues dans son précédent service et la circonstance qu'il a été affecté dans un plus petit service et n'avait plus de missions judiciaires, ne peuvent raisonnablement constituer une alternative à une suspension préventive parce que cette mutation est intervenue six mois après que le chef de corps a pris connaissance des griefs et plus de trois mois après la mise en œuvre de la procédure disciplinaire, comme l'a relevé le conseil de discipline. Il en conclut que ces mesures ne peuvent être appréhendées comme étant la conséquence de la procédure disciplinaire.

Il ajoute que si la partie adverse craignait qu'une mesure de mutation soit considérée comme une sanction disciplinaire déguisée et que si elle estimait, qu'en égard à la rupture du lien de confiance, il ne pouvait plus exercer de responsabilités, il lui suffisait de le suspendre préventivement. Il soutient, se fondant sur les arrêts n^{os} 217.418 et 221.096 des 23 janvier et 18 octobre 2012, que lorsque l'autorité prend conscience qu'un grief disciplinaire est de nature à rompre le lien de confiance, elle ne peut rester inerte mais doit examiner si des mesures administratives s'imposent et notamment s'il s'indique de suspendre préventivement l'agent ou de l'éloigner de son service. Il répète qu'il a conservé ses fonctions pendant six mois après l'aveu des faits sans qu'aucune mesure particulière ne soit prise à son égard, et fait valoir que la partie adverse a eu l'occasion de le déplacer lors du déménagement des pools dépannages et huissiers mais que le collège de police n'a, lui, pris aucune décision en ce sens alors que plusieurs de ses collègues y ont été mutés.

Il reproche encore à la partie adverse de n'avoir pas expliqué adéquatement pourquoi "la situation de vie douloureuse" qu'il a exposée tout au long de sa défense ne pouvait constituer des circonstances atténuantes lorsqu'il s'agit de fixer, dans le respect du principe de proportionnalité, le taux de la sanction. Il allègue que lors des débats devant le conseil de discipline, le représentant de l'inspection avait expliqué qu'à la suite de son mémoire en défense et des preuves apportées par celui-ci, il revenait sur son analyse et la constatation qu'il y avait une rupture de confiance entre la zone de police et le requérant et qu'en conséquence, une sanction moins lourde aurait été plus appropriée.

VI.2. Appréciation

La suspension préventive d'un agent durant la procédure disciplinaire se distingue fondamentalement de la sanction elle-même, dès lors que cette mesure autonome s'apprécie exclusivement au regard de l'intérêt du service et de la nécessité éventuelle d'en écarter l'agent si sa présence est susceptible de perturber son bon fonctionnement, et qu'en tant que mesure d'ordre, elle est, contrairement à la sanction disciplinaire, en principe dépourvue de toute intention de punir sauf s'il est démontré qu'elle dissimule une sanction disciplinaire déguisée. La suspension préventive et la sanction disciplinaire constituant deux actes juridiques distincts fondés sur des motifs différents, la régularité d'une sanction disciplinaire, fût-elle lourde comme une démission d'office ou une révocation, n'est nullement subordonnée à l'écartement préalable de l'agent.

En l'espèce, il n'est pas contesté que jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, le requérant est demeuré sans interruption au service de la partie adverse, et a fait l'objet d'un changement d'affectation vers le service des huissiers "TER.D1/POOL HUI" dans les faits dès le 1^{er} juillet 2016 et, officiellement, à partir du 1^{er} octobre 2016.

Il ressort du dossier administratif qu'au vu du rapport d'enquête préalable du 15 juillet 2016, le collège de police a proposé, le 20 juillet 2016, d'infliger au requérant la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office. Cette proposition a été confirmée le 21 octobre 2016, à l'issue de l'audition du requérant, le collège de police estimant qu'au vu de la gravité des faits reconnus par le requérant il y avait lieu de constater "une rupture définitive et irrémédiable du lien de confiance entre la zone de police et son agent, en manière telle que seule la sanction lourde de la démission d'office est envisageable". À cette occasion, il précise toutefois que "l'autorité a conservé [le requérant] dans ses services durant la procédure disciplinaire, d'abord parce que les faits étaient initialement partiellement fondés, mais également parce que ces faits ne mettaient pas à mal la réputation de la zone de police, au vu de la publicité très limitée de ceux-ci; qu'en aucune manière la confiance de la zone de police envers [le requérant] aurait été maintenue durant la procédure disciplinaire; que sa nouvelle affectation visait uniquement à ne pas le laisser travailler dans le même service que le CP GRARD, alors même qu'il avait déjà reconnu avoir imité sa signature".

Saisi d'une requête en reconsidération par le requérant, le conseil de discipline a souligné ce qui suit dans son avis du 21 février 2017 :

" [...]

En ce qui concerne la proportionnalité entre la gravité de la transgression et sa sanction, autre principe général de droit applicable en la matière, le requérant fait grief à l'autorité disciplinaire de commettre une erreur manifeste d'appréciation et de faire preuve d'une sévérité excessive.

Il est avéré que le requérant n'a, au cours de la présente procédure, jamais été suspendu par une mesure d'ordre.

Bien que l'autorité disciplinaire soutienne aujourd'hui qu'elle a perdu toute confiance à l'endroit du requérant, il convient de relever qu'alors qu'elle connaissait la réalité des faits reprochables à ce dernier - et qu'elle lui avait notifié un rapport introductif envisageant sa démission d'office - elle a continué à tirer parti des prestations professionnelles dudit requérant et elle lui a même confié de nouvelles responsabilités à dater du 1^{er} octobre 2016 lors d'une réorganisation de ses services internes (cf. la note interne 51/2016 du 14 octobre 2016 produite par la défense, sans être contestée).

Cette attitude démontre, au contraire de ce qu'elle prétend aujourd'hui pour les besoins de la cause, qu'elle a toujours conservé sa confiance au requérant.

Dans cette mesure, une démission d'office serait inique et ne saurait être approuvée".

Le 15 mars 2017, le collège de police décide de maintenir la sanction litigieuse et propose de s'écarter de l'avis du conseil de discipline, en exposant notamment:

" [...]

L'autorité s'est abstenue de suspendre préventivement [le requérant], étant donné qu'aucune publicité n'avait entouré les faits litigieux.

Dès lors, il était suffisant de ne plus [le] laisser [...] en contact avec ses collègues dans son précédent service, ce qui a été fait. À aucun moment l'autorité disciplinaire n'a renouvelé sa confiance envers son agent.

Au contraire, la confiance a été irrévocablement rompue à partir des faits de faux et d'usage de faux, en manière telle que, comme l'a relevé l'Inspection générale, l'autorité disciplinaire n'avait d'autre choix que de démettre d'office [le requérant].

La décision de [le] muter dans l'intervalle [...] ayant été privilégiée, et il a été décidé de l'affecter au «Pool Huissier», sous la responsabilité directe du Directeur de la Division 1. Dans ce petit service, non plus composé de 15 personnes mais de 3, [le requérant] y compris, celui-ci avait bien moins de responsabilités et était déchargé de toute mission à caractère judiciaire.

Pour le surplus, l'autorité ne pouvait d'ailleurs pas l'affecter dans n'importe quel service ou pour n'importe quelle fonction, étant donné qu'elle devait respecter son grade et les fonctions qui y correspondent. À défaut, [il] aurait pu reprocher à l'autorité disciplinaire d'avoir cherché à le sanctionner au moyen d'une mesure d'ordre, voire même opposer le principe *non bis in idem*, pour éviter le prononcé d'une sanction disciplinaire en l'espèce."

Enfin, l'acte attaqué expose à ce propos les éléments de réponse suivants :

" [...]

Attendu que, comme vous le relevez, la réorganisation des services était prévue avant même la prise de connaissance des faits litigieux par l'autorité disciplinaire; Que, dès lors, l'autorité disciplinaire qui décide de ne pas vous suspendre ne pouvait pas mettre fin à une procédure antérieure, sans mettre en cause votre présomption d'innocence;

Qu'en effet, si l'autorité disciplinaire avait décidé ne plus vous affecter au pool huissier, il aurait pu lui être reproché d'avoir pris, sous couvert d'une mesure d'ordre, une sanction disciplinaire déguisée;

Attendu que votre nouvelle affectation ne démontre ainsi nullement un maintien ou un renouvellement d'une quelconque confiance à votre égard;

[...]

Attendu que la satisfaction que vous donneriez actuellement dans votre nouvelle affectation ne modifie en rien la perte de confiance définitive et irrémédiable, découlant des faux et de l'usage de ceux-ci pour en tirer un bénéfice pécuniaire, commis antérieurement à ce changement de fonction

[...]".

Il ressort de ces pièces et des circonstances particulières de l'espèce que si le collège de police a estimé que la rupture de confiance était envisagée à partir du 20 juillet 2016 et acquise dès le 21 octobre 2016, le requérant n'a pas été écarté provisoirement parce que l'intérêt du service n'était pas mis à mal par son maintien au sein de la zone de police, au regard des constats suivants qui ressortent du dossier administratif :

- les faits qui lui sont reprochés n'ont pas fait l'objet d'une publicité mettant à mal la réputation du service, de sorte qu'il était suffisant de ne plus le laisser en contact avec ses collègues dans son précédent service;
- la décision de le muter dans l'intervalle ayant été privilégiée, il a été décidé de l'affecter au "Pool Huissier", sous la responsabilité directe du directeur de la Division 1;
- le 1^{er} juillet 2016, le requérant a quitté le service où il avait perpétré ces faits, pour être muté au service précité, l'autorité s'assurant de respecter son grade et les fonctions qui y correspondent;
- cette nouvelle affectation a eu pour effet de ne pas le laisser travailler dans le même service que le commissaire Paul GRARD, dont il avait imité la signature;
- ce service est plus petit puisqu'il n'est composé que de trois personnes, dont le requérant, et non de quinze personnes comme son service d'origine;
- au sein de ce service, le requérant exerce moins de responsabilités et est déchargé de toute mission à caractère judiciaire;

Au regard de ces éléments, qui ont tous été exposés au requérant dans le cadre de la procédure disciplinaire et dont il avait par conséquent connaissance avant l'adoption de l'acte attaqué, il apparaît qu'aucune suspension préventive n'aurait dû précéder l'adoption de celui-ci dès lors que, nonobstant la rupture de confiance qui a pu être envisagée le 20 juillet 2016 et constatée dès le 21 octobre 2016 dans le chef du collège de police, les circonstances particulières de l'espèce établissent que, comme l'a exposé la partie adverse tout au long de la procédure disciplinaire, le maintien du requérant durant celle-ci n'était pas incompatible avec l'intérêt du service. Il importe peu à ce propos que sa mutation vers un autre service a été décidée par une autre autorité que l'autorité disciplinaire dès le moment où, dans les faits, cette dernière a pu, sans que cela soit contesté par le requérant ni démenti par le dossier administratif, constater que ce changement d'affectation a eu pour conséquence d'écarter le requérant de son service d'origine, que celui-ci n'était dès lors pas perturbé et que son intérêt ne justifiait par conséquent aucune suspension préventive. Au regard des circonstances particulières de la présente espèce, les arrêts n^{os} 217.418 et 221.096, précités, ne peuvent être utilement invoqués pour appuyer l'argumentation soutenue dans le moyen dès lors qu'à l'occasion de ces arrêts, le Conseil d'État, d'une part, a rejeté l'argument selon lequel la démission d'office aurait dû être précédée d'une suspension préalable en constatant que la partie requérante avait été réaffectée en modifiant radicalement l'exercice de ses fonctions, ce qui est bien le cas en l'espèce dès lors que le requérant a été muté vers un autre service composé seulement de deux autres agents au lieu de quinze, qu'il y exerçait moins de responsabilités et était déchargé de toute mission judiciaire, et, d'autre part, a constaté que la partie adverse avait, contrairement à la présente espèce, laissé la

partie requérante continuer à exercer les mêmes fonctions pendant la procédure disciplinaire avant de la révoquer.

Quant aux circonstances atténuantes, il ressort du procès-verbal de l'audition du requérant le 21 octobre 2016 qu'à cette occasion, il a fait état de ses regrets, de son divorce et de la pension alimentaire subséquente, du handicap de sa compagne, de la vente de son véhicule, de son épuisement, de son état de santé, des raisons pour lesquelles il ne s'est pas défendu à l'occasion des sanctions encourues en 2012-2013, de sa reconnaissance immédiate des faits, du remboursement de la zone et du classement sans suite. Le collège de police y a précisément répondu en décidant le même jour de "maintenir sa décision initiale et de proposer d'infliger la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office", aux motifs notamment que "s'il devait adapter son temps de travail étant donné son "épuisement", il lui appartenait d'en discuter avec sa hiérarchie et non de faire des fausses déclarations pour ce faire", que "la zone de police ne peut être tenue responsable des choix posés par [le requérant] de prendre le minimum de jours d'incapacité pour raisons médicales", qu'"il n'a jamais fait part à sa hiérarchie d'un problème d'argent" et "qu'en tout état de cause, ses difficultés financières ne pouvaient en aucune manière justifier qu'il élabore des faux et en use pour se faire payer des prestations qu'il n'accomplissait pas". Devant le conseil de discipline, le requérant a déposé un "mémoire en défense" à l'appui duquel il a fait valoir les mêmes circonstances atténuantes. Le conseil de discipline ne les a pas analysées dès lors qu'il a fondé son avis sur l'absence de suspension préventive. Il convient de relever que l'affirmation selon laquelle, lors des débats devant le conseil de discipline, le représentant de l'inspection aurait estimé qu'il n'y avait plus de rupture de confiance, ne repose sur aucune pièce du dossier du requérant ni du dossier administratif. Le collège de police a décidé le 15 mars 2017 de ne pas suivre cet avis et de maintenir sa proposition de sanction. Le requérant y a répondu par un "mémoire de défense complémentaire" du 25 mars 2017 en dénonçant entre autres l'absence de suspension préalable mais sans plus faire plus état de circonstances atténuantes. Au regard de ces éléments, il y a lieu de constater que, lorsque le requérant a invoqué des circonstances atténuantes, l'autorité disciplinaire a clairement exposé pour quels motifs elles ne pouvaient être retenues pour atténuer la proposition de démission d'office, et qu'elle n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en estimant qu'elles n'étaient pas de nature à rétablir la confiance rompue à l'égard du requérant.

Il résulte de cette analyse que le deuxième moyen n'est, *prima facie*, pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de la violation des articles 17, 32 à 38sexies de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police".

Le requérant indique que le rapport introductif a été signifié par le collège de police ayant choisi au début de la procédure d'agir en tant qu'autorité disciplinaire ordinaire, alors que la démission d'office implique, en tant que sanction disciplinaire lourde, que l'ensemble de la procédure en ce compris la décision de faire rédiger un rapport introductif doit être initié par l'autorité disciplinaire supérieure.

VII.2. Appréciation

En vertu de l'article 17 de la loi du 13 mai 1999, précitée, l'autorité disciplinaire ordinaire inflige les sanctions disciplinaires légères et l'autorité disciplinaire supérieure peut infliger les sanctions disciplinaires légères et lourdes. L'article 32, alinéas 1^{er} et 4, de la même loi précisent que "l'autorité disciplinaire ordinaire qui constate ou acquiert la connaissance de faits susceptibles de constituer une transgression disciplinaire rédige, après avoir éventuellement ordonné une enquête, un rapport introductif", et que "si l'autorité disciplinaire ordinaire estime que les faits sont susceptibles d'être punis d'une sanction disciplinaire lourde, elle envoie le rapport introductif ainsi que toutes les pièces du dossier à l'autorité disciplinaire supérieure. Elle lui fait part, en même temps, des raisons pour lesquelles elle estime que les faits sont susceptibles d'être punis d'une sanction disciplinaire lourde".

La même loi désigne l'autorité disciplinaire dans les termes suivants :

" Art. 19. L'autorité disciplinaire ordinaire est :

1° en ce qui concerne les membres du personnel de la police locale :

[...]

b) pour les membres du cadre des officiers, le chef de corps et les membres du personnel de niveau A : le bourgmestre ou, selon le cas, le collège de police;

[...]

Art. 20. L'autorité disciplinaire supérieure est :

1° en ce qui concerne les membres du personnel de la police locale :

a) pour les membres des cadres d'agents de police, de base et moyen, pour les officiers non visés au b), et tous les membres du personnel du cadre administratif et logistique : le bourgmestre, ou selon le cas, le collège de police. Pour les officiers non visés au b), le bourgmestre ou le collège de police peut

décider, à chaque stade de la procédure, de se dessaisir de l'affaire au profit du ministre de l'Intérieur;
[...]"

Les articles 38 à 38sexies sont libellés comme suit :

" Art. 38. L'autorité disciplinaire supérieure qui constate ou qui acquiert connaissance de faits qui sont susceptibles de constituer une transgression disciplinaire, ou qui évoque une affaire, rédige un rapport introductif après avoir éventuellement fait procéder à une enquête. Lorsque l'autorité disciplinaire supérieure se saisit directement des faits ou évoque l'affaire, elle en informe l'autorité disciplinaire ordinaire. Cette information emporte dessaisissement de l'autorité disciplinaire ordinaire.

Si un rapport introductif lui a déjà été transmis, elle entame éventuellement une enquête complémentaire et complète si nécessaire le rapport introductif.

Si l'autorité disciplinaire supérieure estime que les faits ne sont pas susceptibles d'entraîner une sanction disciplinaire, elle le constate. Cette décision est formellement motivée et est portée à la connaissance de l'intéressé.

Si l'autorité disciplinaire supérieure estime que les faits peuvent entraîner une sanction disciplinaire légère, elle-même ou son délégué, agit comme l'autorité disciplinaire ordinaire, dans la mesure où cela est encore nécessaire.

Si l'autorité disciplinaire supérieure estime que les faits peuvent entraîner une sanction disciplinaire lourde, elle entame une procédure disciplinaire.

Art. 38bis. L'autorité disciplinaire supérieure qui estime que les faits sont susceptibles d'entraîner une sanction disciplinaire lourde porte le rapport introductif à la connaissance de l'intéressé, soit par remise dudit rapport contre accusé de réception, soit par envoi recommandé à la poste.

Le rapport introductif mentionne :

1° l'ensemble des faits mis à charge;

2° le fait qu'un dossier disciplinaire est constitué, qu'une sanction disciplinaire lourde est envisagée et quelle sanction l'autorité disciplinaire envisage;

3° le droit pour l'intéressé de se faire représenter ou assister conformément à l'article 29;

4° l'endroit où et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté;

5° le droit pour l'intéressé de demander l'audition de témoins ou de déposer des pièces;

6° qu'un mémoire peut être déposé.

Art. 38ter. À sa demande le membre du personnel reçoit une copie gratuite du dossier disciplinaire ou des pièces complémentaires versées dans le dossier.

Art. 38quater. Le membre du personnel concerné ou son défenseur dépose son mémoire dans les trente jours à compter du jour qui suit celui de la réception du rapport introductif. Passé ce délai, le membre du personnel est censé ne pas vouloir déposer de mémoire écrit.

Art. 38quinquies. L'autorité disciplinaire supérieure entend en tout temps, d'initiative ou sur demande du membre du personnel concerné ou de son défenseur, les dépositions de témoins utiles qu'elle estime nécessaires eu égard à leur lien avec le dossier.

Les dépositions de témoins recueillies après consultation du dossier disciplinaire par le membre du personnel concerné lui sont communiquées. Il dispose d'un délai déterminé par l'autorité disciplinaire qui ne peut être inférieur à cinq jours ouvrables à compter de la réception de ces dépositions, pour déposer, s'il échet, un mémoire complémentaire.

Art. 38sexies. Sur la base du dossier complet et du mémoire, l'autorité disciplinaire supérieure communique sa décision par notification contre accusé de réception ou par envoi recommandé à la poste, au membre du personnel concerné. La décision peut être soit qu'elle a décidé de ne pas prononcer de sanction disciplinaire, soit qu'elle a décidé de prononcer l'une des sanctions disciplinaires légères soit qu'elle a décidé de proposer l'une des sanctions

disciplinaires lourdes. La décision est communiquée au membre du personnel concerné, au plus tard quinze jours après l'écoulement du délai de trente jours visé à l'article 38^{quater} et mentionne le droit pour l'intéressé d'introduire une requête en reconsidération à l'encontre de la proposition de sanction disciplinaire lourde auprès du conseil de discipline, conformément à l'article 51^{bis}.

Lorsqu'aucune requête en reconsidération n'est introduite conformément à l'article 51^{bis}, l'autorité disciplinaire supérieure confirme et communique, sa décision définitive, sans pouvoir s'écarter de la proposition de sanction disciplinaire lourde, par envoi recommandé à la poste ou par notification avec accusé de réception, au membre du personnel concerné.

Dans les cas visés à l'article 24, l'autorité disciplinaire supérieure ne peut toutefois notifier sa proposition de décision qu'après avoir pris connaissance des avis visés à l'article 24, alinéas 1^{er} et 2, ou, à défaut, au plus tôt le lendemain du délai au-delà duquel l'autorité concernée est réputée ne pas désirer formuler d'avis complémentaire.

Lorsqu'aucune décision visée à l'alinéa premier n'est prise dans le délai de quinze jours visé à l'alinéa premier, le cas échéant prolongé du délai visé à l'article 24, alinéa 3, ou prolongé du délai nécessaire à l'application de l'article 38^{quinqies}, l'autorité disciplinaire supérieure est considérée comme renonçant aux poursuites pour les faits qui étaient reprochés à l'intéressé.

Les décisions et propositions de décisions de l'autorité disciplinaire supérieure visées à l'alinéa premier sont motivées formellement".

En l'espèce, le rapport introductif du 7 septembre 2016 a été approuvé et signé par le collège de police et tant qu' "autorité disciplinaire ordinaire" comme l'indique la première page du rapport, et c'est en cette qualité que le collège de police "envisage" d'infliger au requérant la démission d'office (rapport introductif, page 8). Lorsqu'en vertu des articles 19, 1^o, b) et 20, 1^o, a), précités de la loi du 13 mai 1999, le collège de police constitue, comme en l'espèce, à la fois l'autorité disciplinaire ordinaire et l'autorité disciplinaire supérieure, aucune des dispositions visées au moyen ne prescrit que lorsqu'une sanction lourde est envisagée, le collège de police ayant dans un premier temps agi en sa qualité d'autorité disciplinaire ordinaire devrait se transférer le dossier à lui-même pour pouvoir ensuite statuer en tant qu'autorité disciplinaire supérieure. Dans une telle hypothèse, il convient de considérer que le changement de qualité du collège de police s'opère implicitement.

Le troisième moyen n'est, *prima facie*, pas sérieux.

Il résulte de l'examen qui précède qu'à défaut de moyens sérieux, l'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, précité, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, fait défaut et, qu'en conséquence, la demande de suspension ne peut être accueillie.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre
siégeant en référé, le douze octobre deux mille dix-sept, par :

Frédéric GOSSELIN,
Caroline HUGÉ,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Caroline HUGÉ.

Frédéric GOSSELIN.