

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 243.265 du 18 décembre 2018

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

Un arrêt n° 239.385 du 12 octobre 2017 a rejeté la demande de suspension. Il a été notifié aux parties.

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Edward LANGOHR, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 19 octobre 2018, l'affaire a été fixée à l'audience du 14 décembre 2018.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Charly DERAIVE, *loco* M^e Marc UYTTENDAELE, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Jérôme SOHIER, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

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

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

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 239.385 du 12 octobre 2017 précité auquel il convient de se référer.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen 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, 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.

Il 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".

Dans son mémoire en réplique, il admet, concernant la première branche que le délai de neuf mois de la procédure disciplinaire s'explique en partie par l'exercice de son recours en reconsidération qui a prolongé de presque quatre mois ladite procédure. Il maintient toutefois que les autres phases de la procédure démontrent une violation du délai raisonnable. Il fait valoir que 23 jours se sont écoulés entre la communication du procès-verbal au ministère public et le courriel adressé à celui-ci pour qu'il autorise la communication des faits à l'autorité disciplinaire. Il répète que l'enquête préalable était totalement inutile. Il fait valoir que la partie adverse n'expose pas les raisons pour lesquelles elle ne disposait pas d'éléments suffisants pour prendre sa décision en toute connaissance de cause. Il répète que dès lors qu'il reconnaissait la matérialité des faits qui lui étaient reprochés, l'affaire ne présentait aucune complexité. Il estime que le fait de déposer un mémoire en défense n'est pas de nature à démontrer la complexité de l'affaire dès lors qu'il s'agit de l'exercice normal de ses droits de la défense. Il considère que de la même manière, le délai de quatre mois pris par le conseil de discipline pour rendre son avis n'est pas de nature à démontrer la complexité de l'affaire dès lors qu'il s'agit d'un délai qui n'est en rien anormal dans le cadre d'un recours en reconsidération. Il en déduit que la réalisation d'une enquête préalable ne peut justifier l'écoulement d'un délai de plus d'un mois à dater du 15 juin 2016. Il fait ensuite valoir que la partie adverse soutient que le collège de police a délibéré le 20 juillet suivant mais n'explique pas les raisons pour lesquelles elle n'a pas adopté de rapport introductif à cette date. Il répète que le fait qu'il s'agisse d'une période de vacances n'est pas un motif admissible. Il en conclut que rien ne permet de justifier l'écoulement d'un délai de presque deux mois pour adopter un rapport introductif dans un dossier devant être considéré comme urgent. Il ajoute que rien ne permet non plus de justifier l'écoulement d'un délai d'un mois et demi entre l'adoption du rapport introductif et l'adoption d'une proposition de sanction le 21 octobre 2016. Il rappelle qu'il a été entendu le 21 octobre 2016 et que rien n'empêchait la partie adverse de l'entendre plus tôt. Se fondant sur l'arrêt n° 237.538 du 2 mars 2017, il fait valoir qu'il a déjà

été jugé que l'infliction d'une sanction lourde dix mois après la prise de connaissance des faits l'avait été dans un délai déraisonnable.

Concernant la deuxième branche, il soutient que la partie adverse n'expose pas les raisons pour lesquelles l'autorité disciplinaire supérieure n'a pas été directement informée des faits reprochés ni les raisons pour lesquelles une procédure disciplinaire n'a pas été directement entamée.

Concernant la troisième branche, il fait valoir que c'est en vain que la partie adverse tente de soutenir que ses aveux étaient incertains dès lors que les faits étaient établis par le dossier, de sorte que des aveux étaient inutiles, et qu'il n'a jamais contesté la matérialité des faits.

Il ne fait valoir aucun argument nouveau dans son dernier mémoire.

IV.2. Appréciation

L'arrêt rejetant la demande de suspension a jugé le moyen non sérieux pour les motifs suivants :

- " 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 22 juin 2016, le collège de police charge la commissaire [A.V.] 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 [J.-M. D.S.] 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 [A.V.] 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 [A.V.] 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".

Les arguments développés par le requérant dans son mémoire en réplique ne justifie pas de se départir de cette appréciation.

Le moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen 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, du principe du délai raisonnable, du principe de proportionnalité, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Il 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 défailante" 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.

À ce qu'il a déjà soutenu en termes de requête et qu'il répète intégralement, le requérant ajoute, dans son mémoire en réplique, que le service dont il a pris la direction n'est pas un plus petit service ou un service administratif mais un service opérationnel actif sur le terrain dans le cadre duquel il est armé et porteur d'un GSM de service et d'une radio ASTRID. Il expose que sa mission consistait, entre autres, à accompagner seul les huissiers de justice sur le terrain lors des ouvertures de portes pour assurer leur protection de sorte qu'il exerçait des missions de police administrative et de police judiciaire en cas de découverte éventuelle d'un délit en relation avec ses interventions. Il ajoute qu'il était appelé à rédiger régulièrement des procès-verbaux, à signer la transmission des procès-verbaux établis par ses collègues et à procéder aux "désignations" des objets retrouvés directement en "BNG". Il explique que, dans le cadre de ses nouvelles missions, il travaillait sur tout le territoire d'Anderlecht, soit sept quartiers sur les quatorze que compte la zone, alors que précédemment il assurait uniquement un service de quartier, et qu'il était constamment en relation avec des partenaires externes vis-à-vis desquels il représentait en réalité la zone de police. Il ajoute qu'il ne prestait pas un horaire de type administratif ou de bureau, qu'il commençait tôt sa journée de travail afin de pouvoir être présent avant la première ouverture de porte et terminait son

service à des heures irrégulières selon le nombre de portes à faire ouvrir, la durée nécessaire aux huissiers de justice pour effectuer leurs missions, l'éventuelle durée d'attente d'un serrurier et les nombres de procès-verbaux à établir, et qu'il prestait également un samedi sur deux. Il prétend que son travail était rarement contrôlé et qu'il devait uniquement transmettre les prévisions de son service et les prestations effectuées pour les statistiques zonales. Il considère que le laisser travailler en tant que chef de service dans un nouveau service opérationnel avec de telles responsabilités, horaires et sans contrôle particulier et confirmer cette nouvelle fonction par une note diffusée largement au sein de la zone, indique incontestablement que la hiérarchie policière zonale avait gardé confiance en lui et que cela contredit une soi-disant rupture de confiance.

Se fondant sur l'arrêt n° 198.253 du 26 novembre 2009, il fait encore valoir qu'une mesure de suspension préventive ne porte pas atteinte à la présomption d'innocence. Il estime contradictoire et erroné de soutenir que pour le suspendre préventivement, la partie adverse aurait dû préjuger de la réalité et de l'importance des griefs dès lors que l'adoption d'une mesure de suspension ne requiert pas que la matérialité des faits soit établie mais bien qu'il existe des indices suffisants pour justifier qu'une mesure d'écartement soit prise dans l'intérêt du service. Il soutient qu'en tout état de cause, la partie adverse avait déjà, lors de l'adoption du rapport introductif, préjugé de la matérialité des faits ou à tout le moins de leur gravité. Il estime, qu'en l'occurrence, les conditions pour le suspendre préventivement étaient réunies puisqu'il faisait l'objet d'une procédure pénale et ensuite disciplinaire et qu'il est manifestement contraire à l'intérêt du service d'y laisser travailler quelqu'un en qui l'autorité n'a plus confiance ou envers qui sa confiance est à tout le moins lourdement ébranlée. Il soutient que ni la motivation de l'acte attaqué ni le mémoire en réponse ne permettent de comprendre l'attitude de la partie adverse et le bien-fondé de l'acte attaqué.

En ce qui concerne la proportionnalité de la sanction, il ajoute qu'il ne critique pas le fait que ses problèmes n'aient pas été pris en considération comme cause de justification ou d'excuse mais le fait que l'acte attaqué n'indique pas les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été pris en considération au titre de circonstances atténuantes. Il en conclut que dans ces conditions, et dès lors qu'il est resté en fonction, l'acte attaqué apparaît comme manifestement disproportionné.

Il fait valoir, dans son dernier mémoire, que les conclusions de l'arrêt qui rejette la demande de suspension ne peuvent être maintenues. Il relève qu'à dater de la prise de connaissance des faits il a pu continuer à exercer ses anciennes fonctions pendant pas moins de trois mois, jusqu'au 1^{er} juillet 2016, et que sa nouvelle

désignation n'a été diffusée au sein des services que plus de sept mois après la prise de connaissance des faits. Il soutient que si la confiance de l'autorité avait été rompue par ses aveux le 1^{er} avril 2016, la partie adverse aurait dû prendre une mesure dès cet instant, mais que tel n'a pas été le cas, preuve s'il en est que la confiance n'était pas rompue. Il estime que rien ne justifie dès lors le revirement de position de l'autorité.

Il soutient qu'il convient également de prendre en considération le fait que sa désignation au *pool* huissier n'est pas une mesure d'ordre prise en raison de son comportement, constituant une alternative à la suspension préventive. Il relève que le dossier disciplinaire ne mentionne d'ailleurs pas cette mesure, puisqu'il en ressort que le dossier disciplinaire indique textuellement qu'il n'y a pas de mesure d'ordre prise et qu'il s'agit, en réalité, d'une mesure prise dans le cadre de la réorganisation des services par rapport à laquelle il n'a d'ailleurs pas été entendu. Il fait valoir que son affectation au *pool* huissier était déjà prévue depuis un certain temps, bien avant que le collège de police soit informé des faits et avant que le procès-verbal judiciaire soit établi concernant ces faits. Il ajoute que le collège de police n'a, contrairement à ce qu'il prétend, pris aucune initiative en vue de l'affecter dans ce nouveau service. Il en déduit que cette mesure ne peut donc être analysée comme ayant été prise dans l'intérêt du service et être susceptible de justifier que le requérant n'ait pas fait l'objet d'une suspension préventive.

Il considère enfin qu'il est totalement erroné de soutenir que ses nouvelles fonctions impliquaient moins de responsabilité dans son chef et plus aucune mission judiciaire. Il fait valoir qu'en tant que chef de service, il était chargé de confirmer les prestations effectuées par ses collègues et accorder les congés demandés, étant ainsi amené à prendre des décisions précisément dans le domaine dans lequel il a commis des actes qui lui sont reprochés sur le plan disciplinaire.

V.2. *Appréciation*

L'arrêt rejetant la demande de suspension a jugé le moyen non sérieux pour les motifs suivants :

- " 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 [G.], 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;

[...]»".

En réponse au dernier mémoire, il y a lieu de relever des 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 était mis à mal par son maintien au sein de la zone de police, mais, 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 [P.G.], 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 dans 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 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.

Contrairement à ce que fait valoir le requérant, il n'a pas "pu continuer à exercer ses anciennes fonctions pendant pas moins de trois mois jusqu'au 1^{er} juillet 2016". Il ressort en effet de l'examen du premier moyen, que le collège de police, autorité disciplinaire compétente, a eu connaissance des faits litigieux, 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 de sorte qu'il est, au plus, resté une dizaine de jours dans ses anciennes fonctions. De plus, s'il est exact que la désignation du requérant au *pool* huissier n'est pas une mesure d'ordre prise en raison de son comportement et qu'elle a été décidée par une autre autorité que l'autorité disciplinaire, cette dernière a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, 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. Le requérant ne conteste par ailleurs pas que le service dans lequel il a été muté n'est composé que de trois agents, lui y compris, au lieu de quinze dans son

ancien service, mais surtout qu'il ne sera plus en contact avec le commissaire dont il avait imité la signature. À cet égard le requérant se méprend lorsqu'il déclare qu'étant chargé, dans son nouveau service, de confirmer les prestations effectuées par ses collègues et d'accorder les jours de congé demandés, il était donc amené à prendre des décisions précisément dans le domaine dans lequel il a commis les actes qui lui sont reprochés sur le plan disciplinaire, mais qu'il lui est reproché d'avoir "falsifié des documents (formulaires de prestations de service) et fait usage de ceux-ci".

Il n'y a dès lors pas lieu de se départir du raisonnement suivi par l'arrêt rejetant la demande de suspension.

Le moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen 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.

Il fait valoir qu'il ressort des dispositions visées au moyen que le législateur a entendu faire une distinction dans la procédure disciplinaire selon qu'il s'agisse de prononcer une sanction légère ou une sanction lourde et que dès lors qu'il s'agit de prononcer une sanction disciplinaire lourde, l'ensemble de la procédure en ce compris la décision de faire rédiger un rapport introductif doit être initiée par l'autorité disciplinaire supérieure. Il relève qu'en l'espèce, 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. Il en déduit qu'une procédure initiée par l'autorité disciplinaire ordinaire débouchant sur une sanction lourde revêt un caractère irrégulier.

Il ajoute, dans son mémoire en réplique, qu'il s'agit d'une question relevant de la compétence de l'auteur de l'acte, qui est d'ordre public, qu'il importe peu de savoir si cette erreur a concrètement eu une incidence et qu'il ne se conçoit pas qu'une décision relative à la compétence de l'auteur de l'acte soit implicite.

Il ne fait valoir aucun argument nouveau dans son dernier mémoire.

VI.2. Appréciation

L'arrêt rejetant la demande de suspension a jugé le moyen non sérieux pour les motifs suivants :

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

Art. 38*quater*. 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. 38*quinquies*. 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. 38*sexies*. 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*quinquies*, 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°, b) et 20, 1°, 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".

Les arguments développés par le requérant dans son mémoire en réplique ne justifient pas de se départir de cette appréciation.

Le moyen n'est pas fondé.

VII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure au taux de base de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 400 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le dix-huit décembre deux mille dix-huit, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Frédéric GOSSELIN,
Marc JOASSART,
Nathalie ROBA,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Nathalie ROBA

Jacques VANHAEVERBEEK