

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 254.609 du 28 septembre 2022

A. 232.549/VIII-11.572

En cause : **BOLLEN** Johan,
ayant élu domicile chez
M^e Benoît CAMBIER, avocat,
avenue Winston Churchill 253/40
1180 Bruxelles,

contre :

la ville de Charleroi,
représentée par son collègue communal,
ayant élu domicile chez
M^{es} Marc UYTENDAELE, Patricia MINSIER
et Ethel DESPY, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 23 décembre 2020, Johan Bollen demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision de la zone de police de Charleroi du 22 octobre 2020 qui [lui] inflige la sanction lourde de la démission d'office [...] », et, d'autre part, l'annulation de la même décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 250.573 du 11 mai 2021 a mis à la cause la ville de Charleroi comme partie adverse, a mis hors cause la zone de police 5330 Charleroi et a rejeté la demande de suspension. Il a été notifié aux parties.

La partie requérante a introduit une demande de poursuite de la procédure.

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

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section 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.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 28 juin 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 23 septembre 2022.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Benoît Cambier, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Ethel Despy, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section, 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 présent recours ont été exposés dans l'arrêt n° 250.573 du 11 mai 2021.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 10, 11 et 33 de la Constitution, des articles 32, 38, 56, alinéas 1^{er} et 2, 59 et 61 de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', des principes généraux du droit, notamment du principe du délai raisonnable, du principe de sécurité juridique, du principe de motivation, du principe de proportionnalité et du principe de bonne administration,

en ce compris le principe de minutie, ainsi que de l'erreur, de l'insuffisance et de la contrariété dans les causes ou les motifs de fait et de droit.

Dans une première branche, il expose que le chef de corps de la partie adverse a été informé des faits le 1^{er} septembre 2016 par la zone de police « Flowal » mais qu'il ne l'a contacté que le 1^{er} mars 2017 pour lui remettre en mains propres la décision du 28 février 2017 de suspension de la prescription de l'action disciplinaire. Il considère que le chef de corps aurait dû l'interroger immédiatement sur les faits, alors qu'il s'en est abstenu, même après avoir été informé de l'existence d'un dossier pénal. Il allègue qu'il résulte des travaux préparatoires de la loi du 13 mai 1999 et de la jurisprudence que l'autorité disciplinaire ne peut rester passive, doit conduire l'instruction administrative aussi loin que possible de manière à s'assurer qu'il lui est raisonnablement impossible de statuer avant la décision définitive du juge pénal, et doit s'assurer que le maintien de la suspension est encore justifié au regard, notamment, du principe du délai raisonnable et du devoir de minutie qui lui incombe. Il fait valoir qu'entre le 1^{er} mars 2017 (suspension de la prescription) et le 8 juin 2020 (notification du rapport introductif), il s'écoule plus de trois ans et trois mois sans que l'autorité l'interpelle et vérifie si la suspension de la procédure disciplinaire est toujours justifiée, que même après le jugement du 16 janvier 2019, l'autorité disciplinaire n'a pas examiné la nécessité de prendre des mesures administratives, l'a laissé exercer ses fonctions au sein du service de la Sécurité routière, à la satisfaction de sa hiérarchie, l'a chargé de formations en maîtrise de la violence, et que ce n'est que deux mois après la connaissance de l'arrêt de la cour d'appel qu'elle a envisagé une mesure de suspension provisoire.

Dans une deuxième branche, il soutient que la partie adverse n'a pas fait toute diligence pour prendre connaissance du dossier pénal. Il indique que, lorsque le 1^{er} juin 2017, le procureur du Roi a communiqué au chef de corps la citation à comparaître, il lui a donné la possibilité d'obtenir une copie du dossier répressif, mais que ce n'est qu'au mois de novembre 2017 que le chef de corps va s'informer, que ce n'est que le 14 janvier 2019, soit un an et sept mois après avoir pu obtenir copie du dossier répressif, que l'autorité disciplinaire s'inquiète de connaître son contenu et du jugement rendu en première instance et s'adresse au procureur du Roi. Il indique encore que ce n'est qu'après avoir appris, le 19 mars 2019, qu'un jugement a été rendu le 16 janvier 2019 et qu'il a été fait appel de celui-ci le 31 janvier 2019, que l'autorité disciplinaire adresse le 2 avril 2019 au procureur général une première demande de consultation du dossier judiciaire, à laquelle il n'est pas répondu, et que l'autorité disciplinaire attend les 10 et 12 mars 2020, soit près d'un an après sa première demande, pour demander de recevoir une copie du dossier répressif ainsi que de l'arrêt de la Cour d'appel de Liège. Il indique encore

qu'*in fine*, l'autorité disciplinaire prendra connaissance de l'arrêt du 12 mars 2020 par un courriel du 22 avril 2020 et que le 27 avril 2020, elle recevra l'autorisation de consulter le dossier répressif. Il en conclut que la partie adverse a manqué de diligence pour accéder à celui-ci, en se contentant uniquement d'écrire occasionnellement aux instances judiciaires pour se renseigner sans se soucier du suivi de sa demande et en ne faisant aucune démarche concrète pour consulter le dossier pénal alors qu'elle en avait reçu l'autorisation.

Dans une troisième branche, il affirme que, même après avoir pris connaissance de l'arrêt de la cour d'appel le 22 avril 2020, l'autorité disciplinaire n'a pas agi avec célérité, le rapport introductif n'ayant été notifié que les 8 et 10 juin 2020. Il allègue que la jurisprudence du Conseil d'État est en ce sens que la diligence que requiert une procédure disciplinaire doit également être appréciée en tenant compte de la gravité de la sanction envisagée et que la partie adverse a violé le principe du délai raisonnable dans le cadre de la procédure de suspension provisoire, puisqu'elle a attendu deux mois après la prise de connaissance de l'arrêt de la cour d'appel avant d'envisager pour la première fois de le suspendre provisoirement. Il souligne qu'il a été convoqué le 26 juin 2020 pour être entendu dans le cadre de la procédure de suspension provisoire, en raison de faits remontant au 28 août 2016. Il soutient que l'autorité disciplinaire a manifestement manqué de diligence et de minutie tout au long de la procédure judiciaire en ne se renseignant ni sur les faits, ni sur le contenu du dossier judiciaire, ni sur sa position quant à ceux-ci, ni sur l'utilité de continuer de suspendre ou non la procédure disciplinaire ou de prendre des mesures administratives à son égard. Il en conclut que la partie adverse n'était plus compétente *ratione temporis* pour adopter l'acte attaqué.

Dans une quatrième branche, il indique qu'entre le 1^{er} septembre 2016 et le 6 avril 2020, il a continué à exercer ses fonctions au sein du service Sécurité routière et à être en contact avec le public, et qu'il a également continué à donner des formations en matière de maîtrise de la violence. Il affirme qu'il a exercé ses fonctions à la satisfaction générale et a même reçu les palmes d'or de la Couronne en décembre 2019. Selon lui, la partie adverse ne peut dès lors soutenir que les faits litigieux sont d'une nature telle qu'ils rompent la confiance entre l'autorité disciplinaire et lui, cette attitude incohérente de l'autorité disciplinaire aggravant le caractère disproportionné de la sanction.

En réplique, sur les trois premières branches de son moyen, il rappelle que les faits se sont produits le 28 août 2016, que l'autorité en a eu connaissance le 1^{er} septembre 2016 et que l'acte attaqué a été adopté le 22 octobre 2020, soit plus de quatre ans après les faits, ce qui, à ses yeux, constitue un délai plus que

déraisonnable. Il estime que, durant toute cette période, la partie adverse n'a entrepris aucune démarche pour l'interpeller et n'a pas envisagé de mesure administrative, ne portant pas atteinte à la présomption d'innocence et prise dans l'intérêt du service. Cette absence de réaction démontre, selon lui, que les faits n'ont pas la gravité vantée par la partie adverse. Il ajoute que cette dernière n'a pas pris connaissance du dossier pénal lorsqu'elle en a reçu l'autorisation et n'a dès lors pas vérifié s'il lui était raisonnablement impossible de statuer, si le maintien de la suspension du délai pour notifier le rapport introductif était encore adéquat ou si des mesures administratives ne s'imposaient pas. Il y voit deux conséquences, en ce qui le concerne : d'une part, le motif invoqué initialement pour différer l'action disciplinaire n'étant plus exact, la partie adverse aurait dû adopter une nouvelle décision et justifier qu'il lui était raisonnablement impossible de statuer avant la fin de la procédure pénale ; d'autre part, la décision de suspendre la notification du rapport introductif devenait selon lui caduque, le motif invoqué étant inexact, de telle sorte qu'elle devait être écartée sur la base de l'article 159 de la Constitution, avec pour conséquence que le rapport introductif lui a été notifié tardivement. Il insiste sur le fait que la partie adverse n'a pas consulté le dossier pénal et ne s'est adressée au procureur du Roi que pour connaître les suites réservées au dossier judiciaire, adoptant ainsi une position purement passive, tandis qu'elle n'a pas pris connaissance du jugement rendu en première instance et n'a donc pas vérifié s'il lui était raisonnablement possible de statuer ou de prendre une mesure administrative avant la fin de la procédure pénale. Il souligne que, contrairement à ce qu'a décidé le Conseil d'État dans son arrêt n° 250.573, il y a bien lieu de s'interroger sur le point de savoir si la partie adverse a suffisamment veillé à être régulièrement informée du dossier pénal, dans la mesure où lui-même ne pouvait pas être laissé trop longtemps dans l'incertitude sur son sort et où, informée du jugement rendu en première instance et si elle s'était renseignée sur le contenu du dossier pénal, elle aurait pu éviter d'adopter un comportement contradictoire. Enfin, il relève que, même si la suspension du délai de notification du rapport introductif et l'abstention de prendre une mesure provisoire devaient s'avérer légitimes, le délai pris par la partie adverse pour adopter l'acte attaqué à la suite de l'arrêt de la cour d'appel est manifestement déraisonnable, dès lors que le 12 mars 2020, elle a demandé une copie de l'arrêt de la cour d'appel, que cette copie a été transmise le 22 avril 2020 mais que le rapport introductif n'a été adopté que le 4 juin 2020 et notifié le 8 juin suivant. Il se prévaut de la jurisprudence du Conseil d'État selon laquelle les dossiers doivent être considérés comme urgents lorsqu'ils peuvent conduire à une sanction disciplinaire lourde, et qu'une telle urgence doit être considérée comme renforcée lorsque cela fait déjà depuis plus de quatre ans que les faits ont été commis et que l'autorité en a connaissance. Il souligne que le dossier a manifestement connu un retard non justifié alors qu'il devait être considéré comme urgent, *a fortiori* s'agissant d'adopter une

sanction aussi lourde. Il précise qu'en comparaison, pour les agents contractuels et les travailleurs du secteur privé, l'employeur ne dispose que d'un délai de trois jours ouvrables pour notifier un licenciement pour motif grave, de telle sorte qu'accorder un délai de plus de quatre ans à la partie adverse pour adopter une sanction lourde en raison de faits considérés comme graves viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

Sur la quatrième branche de son moyen, il réitère que, depuis le 1^{er} septembre 2016 ou, à tout le moins, le 1^{er} juin 2017, la partie adverse avait connaissance des faits mais que ce n'est qu'après l'arrêt de la cour d'appel de Liège du 12 mars 2020, qu'elle les a appréciés très sévèrement, qu'il est resté en fonction au sein du service de la Sécurité routière pendant quatre ans, alors que les faits sont en lien avec la circulation routière, et qu'il a continué pendant tout ce temps à donner des formations en maîtrise de la violence à l'ensemble des policiers de Charleroi, alors qu'il était accusé de coups et blessures volontaires. Il ajoute qu'aucune mesure n'a été prise après le jugement du 16 janvier 2019 et qu'il en résulte que la sanction est manifestement disproportionnée, qu'en outre, la partie adverse ayant agi en contradiction avec l'attitude qu'elle a adoptée tout au long de la procédure pénale, son revirement nécessitait une motivation renforcée, absente de l'acte attaqué. Enfin, la sanction lui est apparue d'autant plus disproportionnée qu'il rappelle ne pas avoir eu d'antécédents disciplinaires mais des évaluations positives, et qu'il a obtenu les palmes d'or de la Couronne en décembre 2019, avec prise de rang au 15 novembre 2015, malgré le fait que des procédures disciplinaire et judiciaire étaient en cours, ce qui démontre que les faits n'ont pas été considérés comme graves par l'autorité. Il indique que l'article 11, § 1^{er}, de la loi du 1^{er} mai 2006 'relative à l'octroi de distinctions honorifiques dans les Ordres nationaux' prévoit, en effet, que les personnes faisant l'objet d'une procédure judiciaire en matière pénale ou disciplinaire ne sont pas proposées pour une distinction dans les Ordres nationaux avant l'issue de cette procédure. Il souligne encore que la décision a des conséquences particulièrement graves dans son chef, qui sont bien connues de la partie adverse.

Dans son dernier mémoire, il indique ne pas pouvoir se rallier à la jurisprudence mentionnée par l'auditeur rapporteur, selon laquelle l'absence de mesure de suspension préventive pendant toute la durée de la procédure pénale ne suffit pas à priver l'autorité du pouvoir de constater, après la condamnation définitive, la perte du lien de confiance. Il estime que « c'est précisément par respect [du] principe [de la présomption d'innocence] qu'a été organisée la possibilité de prononcer une suspension préventive pendant la durée de toute la procédure pénale ». Il ajoute que le choix de recourir à cette mesure ne peut être arbitraire et doit tenir compte de la situation et des faits reprochés, être raisonnable et

proportionné à la gravité des reproches allégués, ainsi qu'à l'influence qu'ils pourraient avoir, s'ils étaient avérés, sur la perte ou le maintien de confiance en l'agent. Il en déduit que, lorsque l'autorité entend considérer que les faits, à les supposer établis, seraient de nature à entraîner une révocation ou une démission d'office, « une mise à l'écart préalable paraît s'imposer », sans quoi il n'est pas compréhensible, à ses yeux, que l'agent concerné « soit maintenu en fonction, reste en contact avec le public et avec tous ses collègues, dans une situation inchangée, pendant cinq ou six ans, au seul bénéfice du doute, alors qu'une simple mesure de suspension préventive ne porte pas atteinte à la présomption d'innocence ». Il estime qu'il en va d'autant plus ainsi lorsqu'il y a un renvoi devant le tribunal correctionnel et que celui-ci le condamne en première instance. Subsidiairement et même à suivre la jurisprudence susvisée, il fait valoir qu'il est important de distinguer l'absence de mesure de suspension préventive et l'absence de toute mesure généralement quelconque relative à l'organisation du service. Il souligne qu'en l'espèce, alors qu'il a été maintenu dans ses fonctions et attributions, et est resté affecté à la circulation routière et comme instructeur de self-défense pour ses collègues, si l'autorité entendait considérer que les griefs relevant du roulage et de la violence pouvaient mener à la perte de confiance à son égard, « on ne peut absolument pas comprendre qu'on l'ait maintenu dans lesdites fonctions pendant toute la durée de la procédure pénale (quatre ans) ». Il relève encore qu'en ce qui concerne l'absence de diligence, si elle avait veillé au déroulement de cette procédure, « l'autorité aurait eu parfaitement connaissance des faits reprochés et de leur contexte, ainsi que de la condamnation prononcée en première instance ». Il en déduit que la partie adverse se serait posé la question des mesures d'ordre à prendre de telle sorte qu'il aurait pu se rendre compte que les faits reprochés pouvaient entraîner sa démission d'office, et ainsi anticiper le risque de perte de son emploi. Enfin, il insiste à nouveau sur le caractère disproportionné de la sanction disciplinaire qui lui a été infligée. Il ne conteste pas que son comportement est inadmissible mais relève qu'outre la seule sanction (pénale) qui est en principe infligée à tout citoyen qui s'en rendrait coupable, dans son cas, « la sanction a été plus lourde précisément en raison de [s]a qualité de policier », il a définitivement perdu son emploi et « avec un casier judiciaire et un renvoi de la police, l'on assiste à une véritable mort sociale pour lui et sa famille car il lui est impossible de retrouver un emploi, ce qui constitue un désastre familial et entraîne, en plus, un coût social particulièrement élevé pour la collectivité (chômage, ...) ».

IV.2. Appréciation

Sur les trois premières branches, il est de jurisprudence constante qu'en matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment

que, dès que l'autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité, faute de quoi elle perd la possibilité de prononcer toute sanction. Ce principe implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

L'article 56, alinéas 1^{er} et 2, de la loi disciplinaire dispose, par ailleurs, que :

« La notification du rapport introductif au membre du personnel doit avoir lieu dans les six mois qui suivent la prise de connaissance ou la constatation des faits par une autorité disciplinaire compétente. À défaut et sous réserve du second alinéa, aucune poursuite disciplinaire ne peut plus être intentée.

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.

[...] ».

Il suit de cette disposition que le rapport introductif doit être notifié à l'agent dans les six mois de la prise de connaissance ou de la constatation des faits par l'autorité. Lorsque les faits en question font l'objet d'une information judiciaire ou de poursuites pénales, ce délai ne commence à courir que le jour où l'autorité disciplinaire est informée, par l'autorité judiciaire, du prononcé d'une décision définitive, du classement sans suite ou de l'extinction de l'action publique. Cette disposition permet à l'autorité disciplinaire de différer les poursuites disciplinaires jusqu'à la fin de la procédure pénale mais ne l'y oblige pas. Cette autorité qui, en opportunité, use de la faculté de n'entamer les poursuites disciplinaires qu'à l'issue de la procédure pénale, doit demeurer attentive au respect du principe du délai raisonnable, qui est un corollaire du principe de sécurité juridique et qui impose de

ne pas laisser l'agent, menacé d'une action disciplinaire, trop longtemps dans l'incertitude sur son sort. Elle ne peut tenir l'action disciplinaire en suspens si les moyens d'investigation dont elle dispose ou les informations qu'elle peut recevoir avant l'issue de la procédure pénale lui permettent d'apprécier les faits qui sont reprochés à l'agent, ce qui peut être le cas, notamment, lorsque celui-ci reconnaît d'emblée les faits reprochés.

Pour apprécier le moment où les informations dont elle dispose sont suffisantes pour engager une procédure disciplinaire et établir un rapport introductif à cette fin, c'est-à-dire le moment où elle peut se faire une idée claire de l'existence et de la gravité des faits et de leur imputation au membre du personnel des services de police, l'autorité disciplinaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation. À cet égard, le Conseil d'État exerce donc un contrôle marginal et se limite à vérifier si l'autorité disciplinaire est partie de faits exacts, si elle les a appréciés correctement et si elle a pris sa décision dans les limites du raisonnable.

En l'espèce, il n'est pas contesté que les faits pour lesquels le requérant a été poursuivi disciplinairement constituent des infractions pénales et se sont produits à un moment où il n'était pas en service et en un lieu situé en-dehors de la compétence territoriale de la partie adverse, qui ne disposait dès lors d'aucun pouvoir d'investigation propre pour se faire une opinion sur la gravité des faits que le requérant n'a reconnus que partiellement. Leur matérialité et leur gravité n'étaient en outre pas évidentes, puisqu'il a notamment contesté avoir percuté volontairement le cyclomotoriste, que le premier juge l'a acquitté de la prévention d'entrave méchante à la circulation, alors que le juge d'appel a jugé cette prévention établie. Le requérant a également invoqué la légitime défense pour justifier les coups portés au cyclomotoriste, alors que tant le premier juge que le juge d'appel ont déclaré établie la prévention relative aux faits de coups ou blessures volontaires avec incapacité.

Face à cette incertitude persistante jusqu'à l'arrêt de la cour d'appel quant à la matérialité des faits et leur gravité, il ne saurait être reproché à la partie adverse d'avoir fait application de l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 et d'avoir attendu la décision judiciaire définitive avant de poursuivre disciplinairement le requérant, sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur le point de savoir si elle a suffisamment veillé à être régulièrement informée du dossier pénal, puisqu'en l'occurrence, seule l'issue de la procédure judiciaire pouvait lui permettre d'apprécier les faits. Le requérant ne démontre nullement que cette décision était entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, en ce compris à la suite du jugement de première instance dont il a aussitôt interjeté appel, la partie adverse ayant

raisonnablement pu juger insuffisantes les informations dont elle disposait à ce stade de la procédure, et considérer qu'elle n'était pas en mesure de les compléter sans l'intervention du juge d'appel. La motivation de l'acte attaqué se réfère, au demeurant sur ce point, à l'avis du conseil de discipline qui fait siennes les conclusions du rapport d'expertise de l'inspecteur général, lequel expose en détail et à suffisance de droit les raisons pour lesquelles la suspension du délai prévue à l'article 56, alinéa 2, a été utilisée à bon escient.

Par ailleurs, le défaut éventuel de diligence mise à suspendre provisoirement le requérant est également étranger à l'appréciation du délai raisonnable pour le sanctionner disciplinairement. En outre, l'arrêt de la cour d'appel datant du 12 mars 2020 et l'acte attaqué ayant été adopté le 22 octobre 2020, après que le requérant ait saisi le conseil de discipline d'une requête en reconsidération, le principe du délai raisonnable n'a pas été violé, aucune étape de la procédure n'ayant connu un retard injustifié, ainsi que cela ressort suffisamment des points 26 à 49 de l'exposé des faits mentionné dans l'arrêt n° 250.573. Enfin, l'argument soulevé dans le mémoire en réplique selon lequel le délai de plus quatre ans pour adopter une sanction lourde en raison de faits considérés comme « graves » serait manifestement déraisonnable et, partant, discriminatoire, au regard du délai de trois jours ouvrables pour notifier un licenciement pour motif grave est tardif et, dès lors, irrecevable. Au surplus et indépendamment de la question de savoir si un agent contractuel licencié pour faute grave se trouve dans la même situation qu'un agent statutaire sanctionné disciplinairement d'une démission d'office, il revient à comparer deux délais qui ne sont, en tout état de cause, pas comparables, étant donné que le délai de plus de quatre ans dans le cas d'espèce a pris cours à compter des faits litigieux et non du moment où, comme pour l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', l'employeur a acquis une connaissance suffisante et certaine des faits (voir, à cet égard : C. trav. Mons, 21 novembre 2017, R.G. 2016/AM/199).

Les trois premières branches ne sont donc pas fondées.

Sur la quatrième branche, le principe général de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable entre les motifs de fait fondant la décision et son objet. Appliqué en matière disciplinaire, il implique que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. La proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés et en tenant compte des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce

qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste.

En l'espèce, le requérant s'est vu infliger la sanction de démission d'office, soit, selon l'article 5 de la loi du 13 mai 1999, la quatrième sanction disciplinaire lourde sur une échelle de cinq, qui précède immédiatement celle de la révocation. Il s'agit d'une sanction majeure qui ne peut être infligée que pour des faits de nature à remettre en cause la persistance du lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail. Tel est le cas lorsque les faits sanctionnés sont d'une gravité indéniable et que rien n'établit qu'une autorité raisonnable placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pris la même décision.

En l'occurrence, l'acte attaqué expose à suffisance de droit les raisons pour lesquelles l'auteur de cet acte a considéré que le lien de confiance était définitivement rompu, « les choses étant allées trop loin », selon cet acte. Il précise, à ce propos, que les agissements du requérant « ternissent très gravement l'image de la police » et qu'« alors que la dignité de l'emploi de policier est une condition essentielle, avec le professionnalisme, pour garantir dans une société démocratique et de droit, la confiance dans la police, [il a] très gravement porté atteinte à cette dignité à travers [sa] personne en l'espèce ». De même, tant l'inspecteur général, dans son rapport d'expertise, que le conseil de discipline, dans son avis, ont considéré que la sanction disciplinaire de démission d'office n'était pas disproportionnée eu égard à l'« extrême gravité » des faits. L'inspecteur général a ainsi relevé « que le requérant a commis, en renversant volontairement, avec son véhicule, un cyclomotoriste, avant de lui porter des coups, des actes qu'il savait en totale contradiction avec la loi ; qu'un fonctionnaire de police qui, en dehors du service, adopte un comportement à ce point dangereux et porte des coups à autrui sans motif légitime, s'expose nécessairement à une méfiance absolue de la part du citoyen et des autorités ; [...] qu'il s'agit d'un comportement d'une extrême gravité, de nature à entraîner l'indignation de l'ensemble des collègues du requérant et de ses autorités, qui seraient en droit de douter de la confiance à lui accorder » (p. 7). Le conseil de discipline indique, pour sa part, que « la proposition de sanctionner le requérant par la démission d'office paraît exactement proportionnée au caractère inadmissible des faits, lesquels, en raison même de leur nature et du contexte de leur perpétration tel que mis en perspective par la Cour d'appel de Liège, ont entraîné une perte de la confiance minimale nécessaire à la poursuite de sa carrière au sein de la police » (p. 11). Il en déduit que cette sanction ne procède donc pas d'une erreur manifeste d'appréciation ou d'une sévérité excessive, appréciation dont le requérant ne démontre pas le caractère manifestement erroné.

À cet égard, le fait que ce dernier n'a pas fait immédiatement l'objet d'une mesure de suspension provisoire, après que la partie adverse ait été informée du dossier pénal ouvert contre lui, ne modifie pas l'analyse qui précède. La suspension provisoire et la sanction disciplinaire constituent des mesures autonomes et ne poursuivent nullement le même but, le prononcé d'une sanction disciplinaire, fût-elle lourde, n'étant pas subordonné à une suspension provisoire préalable. En outre, si le requérant a persisté dans sa contestation jusqu'au terme de la procédure judiciaire et a ainsi pu inciter la partie adverse à le maintenir dans ses fonctions, en lui accordant le bénéfice du doute, ce dans le strict respect de la présomption d'innocence du point de vue pénal, cette dernière en a décidé autrement, dès qu'elle a été avisée de la décision définitive de la cour d'appel et a été en mesure d'avoir une connaissance suffisamment précise et complète des faits retenus contre lui et de leur gravité. Le rapport introductif a été notifié au requérant le 11 juin 2020 et, dès le 30 juin suivant, il a été convoqué pour être entendu le 2 juillet dans le cadre de la procédure de suspension provisoire par mesure d'ordre, cette mesure étant adoptée le jour même. Selon les éléments du dossier, le requérant était, du reste, en congé maladie depuis le mois de février 2020 jusqu'à cette date.

Il ne démontre donc pas que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en posant, dans ce contexte, le constat de la rupture de confiance à son égard et en le démettant d'office de ses fonctions.

Le moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation de l'article 33 de la Constitution, des articles 29, alinéa 2, et 38^{sexies} de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'article 8, alinéa 2, de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 'portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', des droits de la défense et des principes généraux de bonne administration et notamment du principe général de motivation, ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation, et de l'erreur, de l'insuffisance et de la contrariété dans les causes ou les motifs de fait et de droit.

Dans une première branche, il soutient que la gravité de la sanction disciplinaire envisagée imposait que l'autorité disciplinaire supérieure l'entende elle-même, que si une délégation était admissible selon l'article 29, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999, il fallait qu'elle soit expresse, opposable aux tiers et délimitée dans sa portée et que le 6 juillet 2020, l'autorité disciplinaire supérieure l'a informé qu'il serait entendu par le chef de corps faisant fonction, mais qu'aucune pièce n'est produite pour démontrer qu'une délégation en bonne et due forme est intervenue. Il allègue que, selon la jurisprudence, pour apprécier l'admissibilité d'une délégation, il faut tenir compte de la source des pouvoirs attribués, de la manière dont ils sont définis, de la matière dans laquelle les pouvoirs sont conférés, de l'autorité à laquelle la délégation est donnée, et de l'importance des pouvoirs délégués, tandis que la délégation ne peut être que partielle, est de stricte interprétation, ne peut porter que sur des mesures d'exécution ou de détail et ne peut avoir pour objet des pouvoirs attribués en propre à l'autorité normalement compétente. Selon lui, il n'est pas démontré qu'un acte de délégation a régulièrement été pris par l'autorité disciplinaire indiquant précisément l'objet de la délégation, la portée de celle-ci et ses limites.

Dans une deuxième branche, il fait valoir que l'article 8, alinéas 1^{er} et 2, de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 prévoit la rédaction d'un procès-verbal d'audition lorsqu'un membre du personnel est entendu. Il expose qu'il a été entendu le 14 juillet 2020, accompagné de ses défenseurs syndicaux, et qu'à la fin de l'audition, ils ont été informés que le procès-verbal de l'audition leur serait communiqué, ce qui a été fait le même jour dans l'après-midi en les invitant à faire connaître les modifications souhaitées sans qu'aucun délai ne soit donné. Il indique qu'un de ses défenseurs syndicaux a envoyé ses observations par courriel le 17 juillet 2020, mais que le 15 juillet 2020, alors que le procès-verbal n'avait pas encore pu être amendé et ratifié par ses défenseurs et lui-même, l'autorité disciplinaire supérieure avait décidé de proposer la démission d'office, se fondant dès lors sur un procès-verbal incomplet, alors que la nécessité de disposer d'un procès-verbal exact et exhaustif était d'autant plus importante que l'autorité disciplinaire ne l'avait pas entendu elle-même. Il fait valoir que la jurisprudence considère que les droits de la défense exigent que l'agent puisse contrôler la relation de sa défense telle que reprise dans le procès-verbal de son audition, alors que le procès-verbal amendé avec ses observations ne lui sera communiqué que le 3 août 2020. Il soutient que le procès-verbal sur lequel l'autorité disciplinaire supérieure s'est fondée ne reprend pas tous les moyens de défense qu'il a avancés lors de son audition du 14 juillet 2020 et qu'y manquent, selon lui :

« - La ligne du temps qui matérialise concrètement le temps écoulé entre les demandes au parquet et le manque de bonne gestion administrative. Une telle

- information aurait toutefois permis à l'autorité de mesurer l'inaction de ses prédécesseurs et adopter une proposition de sanction différente ;
- La demande de fournir les évaluations, notamment celles relatives à [sa] manière de se comporter [...] par rapport à la population et dans les situations de stress ;
 - Le fait que le passé de militaire et [s]es années [...] à la police ont été expliqués afin de démontrer que l'autorité pouvait avoir confiance en [lui] ;
 - Le fait que [s]a réaction inhabituelle [...] lors des faits litigieux était due à la présence de sa famille dans la voiture ;
 - Les diverses références jurisprudentielles citées par le défenseur ;
 - Le fait que l'autorité disposait dès la connaissance des faits de suffisamment d'éléments pour appréhender la gravité des faits reprochés ;
 - Le fait que l'autorité disciplinaire ne pouvait pas s'abstenir de prendre des mesures administratives à [son] égard [...] si elle considérait que les faits étaient d'une nature telle qu'ils justifiaient une démission d'office ».

Enfin, il souligne qu'il demandait dans son mémoire en défense des devoirs complémentaires, mais que cette demande n'apparaît pas dans le procès-verbal et que la proposition de sanction n'indique pas pourquoi il n'y est pas fait droit. Il soutient que le contenu du procès-verbal d'audition a été contesté devant le conseil de discipline mais que l'avis de celui-ci n'en n'a pas tenu compte, ni rencontré cette critique. Il allègue que la régularité de la motivation formelle de l'acte attaqué en est aussi affectée, puisque sont passés sous silence ses moyens de défense, notamment les critiques formulées à l'encontre du procès-verbal d'audition et la demande de devoirs complémentaires.

Dans une troisième branche, il fait valoir que l'avis du conseil de discipline se fonde sur le procès-verbal de l'audience du 29 septembre 2020 et qu'à partir du moment où le conseil de discipline décide d'établir un procès-verbal et de l'utiliser pour justifier sa décision, il doit, selon lui, s'assurer que celui-ci est établi de manière correcte et conforme à la réalité en le communiquant aux parties concernées et ce, dans le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire, alors qu'à aucun moment ce procès-verbal n'a été soumis à son approbation, ni à celle de son défenseur.

En réplique, sur les trois branches réunies du moyen, il fait valoir que, dans le cadre de la procédure disciplinaire, il a été entendu par le chef de corps faisant fonction et non par le bourgmestre en principe investi du devoir de l'entendre. Il souligne que, conformément aux principes généraux d'impartialité et d'indépendance, aux droits de la défense et à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, il a le droit d'être entendu par une autorité indépendante et impartiale et, en tout cas, par celle qui est compétente pour prendre la décision. Il estime que la seule autorité compétente pour procéder à son audition était donc le bourgmestre en personne puisque c'est lui qui est amené à statuer sur son avenir au sein de la police. Il en déduit que l'article 29, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 qui

permet à cette autorité de déléguer sa compétence est contraire aux droits de la défense, aux principes généraux de droit administratif et à l'article 6 précité. Il ajoute qu'il faut qu'il existe une séparation entre la personne chargée de l'instruction et de l'accusation et celle qui adopte la décision se prononçant sur l'existence d'une infraction et de l'application d'une sanction, alors qu'en l'espèce, le chef de corps a rédigé le rapport introductif. Il ne pouvait donc pas l'entendre sur la proposition de sanction disciplinaire.

Il ne revient pas sur ce moyen dans son dernier mémoire.

V.2. Appréciation

Sur la première branche, l'article 29, alinéa 2 de la loi du 13 mai 1999 dispose :

« Aucune sanction ne peut être prononcée sans que l'intéressé n'ait été préalablement informé de son droit d'être entendu oralement. L'intéressé et les témoins sont entendus par l'autorité disciplinaire compétente ou par l'autorité désignée par elle ».

Dès lors que la loi prévoit expressément que l'autorité disciplinaire compétente peut désigner une autre autorité pour entendre l'agent poursuivi et que cette autorité disciplinaire, en l'espèce le bourgmestre de la ville de Charleroi, a indiqué notamment, dans la convocation, l'autorité qu'il désignait à cet effet et qui a effectivement procédé à l'audition, le moyen n'est pas fondé dans sa première branche.

Sur la deuxième branche, l'article 8 de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 dispose :

« Le membre du personnel qui désire être entendu en application de l'article 29, alinéa 2, de la loi disciplinaire, le mentionne dans son mémoire ou introduit une demande, contre accusé de réception ou par envoi recommandé à la poste, à l'autorité disciplinaire en charge du dossier.

Le procès-verbal d'audition du membre du personnel entendu en application de l'alinéa 1^{er}, est joint au dossier disciplinaire visé à l'article 4.

La date et l'heure de l'audition visée à l'alinéa 1^{er} sont fixées par l'autorité disciplinaire en charge du dossier ou par l'autorité qu'elle désigne ».

Il résulte de cet article qu'un procès-verbal doit être rédigé et joint au dossier. Même si aucune disposition légale n'impose l'obligation pour l'autorité disciplinaire supérieure d'attendre que le membre du personnel ait fait valoir ses observations à l'égard du procès-verbal d'audition avant de proposer une sanction

disciplinaire, le respect des droits de la défense requiert que le procès-verbal en sa possession soit une relation fidèle de l'audition, ce que tend à garantir son établissement contradictoire.

En l'espèce, il n'est pas contesté qu'après l'audition du requérant le 14 juillet 2020, le procès-verbal a été communiqué à l'autorité disciplinaire, qui a émis sa proposition de sanction disciplinaire lourde le 15 juillet 2020, avant que le requérant ou l'un de ses défenseurs aient fait parvenir leurs observations sur ce procès-verbal par un courriel du 17 juillet.

Ces remarques sont néanmoins rédigées comme suit :

« Voici mes observations concernant mes deux interventions que je vais essayer de résumer ci- après :

- Au moment des faits, l'autorité de la ZP Trieux (ancienne unité [du requérant]) ne prend aucune mesure d'ordre. Nous ignorons même si cette autorité a eu connaissance des faits.
- Suite au courrier du Chef de corps [L.] de la ZP FLOWAL du 01/09/16 vers l'autorité de la ZP Charleroi, cette dernière ne prend aucune mesure d'ordre.
- Suite à la prise de connaissance de la condamnation en première instance en date du 19/03/2019, l'autorité ne prend aucune mesure d'ordre.
- Suite à la prise de connaissance de la condamnation en appel en date du 22/04/20, l'autorité ne prend aucune mesure d'ordre.

Ce que nous voulons démontrer, c'est que l'autorité disciplinaire de la ZP Charleroi a eu connaissance à trois reprises des faits et de [leur] gravité.

À aucun moment, l'autorité de la ZP Charleroi ne prend une quelconque mesure visant à écarter de manière totale ou partielle notre membre et ce, pour une rupture de confiance. [Le requérant] a continué à exercer sa profession dans le même service (Interventions) à la satisfaction de sa hiérarchie et ce, pendant près de 4 années ».

D'une part, de telles remarques ne font état d'aucune inexactitude quant au contenu du procès-verbal et, d'autre part, elles ne constituent que le rappel d'éléments de faits présents au dossier et connus de l'autorité disciplinaire. En outre, les conclusions qu'en tire le défenseur du requérant sont déjà exprimées dans le mémoire en défense du 30 juin 2020, qui indique qu'il ressort de la lecture du dossier :

« Que la possible gravité des faits est connue des autorités disciplinaires successives depuis le début du dossier. Or [le requérant] a continué, pendant pratiquement quatre ans, à exercer sa profession de policier, en contact avec le public, à la plus grande satisfaction de sa hiérarchie. Il est évident que la rupture de confiance ne peut être ni une motivation, ni un argument dans le chef de l'autorité pour justifier aujourd'hui une proposition [de] démission d'office ».

La circonstance que l'autorité disciplinaire supérieure a formulé sa proposition de sanction disciplinaire alors qu'elle disposait d'un procès-verbal non encore approuvé n'a donc pas porté atteinte aux droits de la défense du requérant.

Par ailleurs, l'avis du conseil de discipline a bien pris cette critique en considération et l'acte attaqué s'y réfère.

Quant à la demande de mesures d'instruction complémentaires, elle n'a été formulée, sans plus de précisions, que dans le mémoire en défense du 30 juin 2020 et n'a plus été évoquée ensuite. Il ne saurait être reproché à la partie adverse de ne pas s'exprimer au sujet de devoirs qui n'ont pas été demandés.

Le moyen n'est pas fondé en cette branche.

Sur la troisième branche, aucune disposition légale et aucun principe général de droit n'imposait au conseil de discipline de communiquer préalablement au requérant le procès-verbal de son audience.

Le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la violation des articles 38, 38sexies, alinéa 5, et 56 de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation des droits de la défense, des principes généraux de bonne administration et notamment du principe général de motivation, de l'erreur, de l'insuffisance et de la contrariété dans les causes ou les motifs de fait et de droit.

Dans une première branche, il allègue que la décision de suspendre le délai de la procédure disciplinaire est motivée uniquement par le refus du procureur du Roi d'autoriser l'accès au dossier judiciaire. Selon lui, une telle motivation est inadéquate et ne lui permet pas de vérifier l'exactitude, l'admissibilité ou la pertinence des motifs invoqués. Il soutient que la partie adverse ne justifie à aucun moment qu'elle n'est pas en mesure de conduire l'instruction administrative aussi loin que possible de manière à s'assurer qu'il lui était raisonnablement impossible de

statuer avant la décision définitive du juge pénal. Il se réfère à l'arrêt n° 231.630 du 17 juin 2015, dans lequel il a été jugé que l'autorité disciplinaire doit exposer pourquoi elle fait droit à la demande de l'autorité judiciaire de suspendre la procédure disciplinaire.

Dans une deuxième branche, il allègue que l'acte attaqué ne contient aucune motivation relative aux arguments invoqués dans son mémoire en défense et lors de son audition, qu'il passe sous silence tous ses arguments ou qu'il les énonce de manière à ce point concise qu'ils en deviennent incompréhensibles ou non pertinents. Selon lui, l'acte attaqué ne comporte ainsi aucune motivation sur les points suivants, par exemple : l'inactivité, à plusieurs reprises, de l'autorité après la prise de connaissance des faits alors qu'elle les considère comme étant graves, l'absence de mesure d'ordre à son égard ou à tout le moins l'absence d'appréciation sur la nécessité d'adopter des mesures provisoires, la violation des droits de la défense, les irrégularités dans l'établissement et la transmission du procès-verbal d'audition et le délai manifestement déraisonnable. Il rappelle que l'avis du conseil de discipline, conformément à l'article 52, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999, doit être motivé. Selon lui, en se fondant sur un procès-verbal d'audience qui n'a pas été porté à sa connaissance, ni approuvé par lui, le conseil de discipline n'a pas adéquatement motivé son avis et, à supposer même qu'aucun procès-verbal ne devait lui être communiqué, l'avis du conseil de discipline ne serait pas régulièrement motivé, car cette instance n'y rencontre pas les arguments qu'il a invoqués dans le cadre de la procédure disciplinaire (le conseil de discipline ne justifiant notamment pas pourquoi aucune mesure administrative n'a été prise pendant près de quatre ans) ainsi que dans son mémoire en défense déposé devant le conseil et lors de l'audition du 29 septembre 2020 (le conseil de discipline ne motivant pas son avis quant à la violation des droits de la défense).

Dans une troisième branche, il constate que la partie adverse motive sa décision en se référant à une partie de l'avis du conseil de discipline du 13 octobre 2020 en s'exprimant comme suit : « [q]uant à la sanction, le conseil de discipline a émis, en date du 13 octobre 2020 une proposition d'infliger une sanction lourde de la démission d'office au sens des articles 5 et 15 de la loi du 13 mai 1999. Je me rallie entièrement à cette proposition ». Il rappelle le dispositif de l'article 52, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999, et fait valoir que l'acte attaqué se réfère uniquement à la partie visée au 3° de cette disposition, à savoir à la proposition d'infliger une sanction lourde. Il soutient que, si la motivation par référence est admissible si l'autorité a fait sienne la motivation du contenu du document auquel il est référé, il faut considérer en l'espèce que l'autorité disciplinaire se rallie aux développements relatifs à la sanction et ne fait pas sienne la motivation relative à certains arguments

de défense qu'il a invoqués devant le conseil de discipline, et qu'il ne s'agit dès lors que d'une motivation partielle par référence. En outre, selon lui, même si référence était faite à l'intégralité de l'avis, la motivation par référence entraînerait quand même l'illégalité de l'acte attaqué, car l'avis du conseil de discipline est lui-même illégal, dès lors qu'il ne répond pas à l'ensemble des arguments invoqués tant dans le cadre de la procédure disciplinaire que dans le cadre de la procédure devant le conseil de discipline, qu'il se fonde sur un procès-verbal d'audition incomplet et inexact qui n'a pas été approuvé, ainsi qu'un procès-verbal de l'audience du 29 septembre 2020 qui ne lui a pas été préalablement communiqué.

En réplique, il se réfère aux développements de sa requête. Il ne les aborde plus dans son dernier mémoire.

VI.2. Appréciation

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs. Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées. Une motivation spéciale s'impose néanmoins à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle se départit de l'avis de l'instance de recours. Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en

principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

Sur la première branche, ainsi qu'il a déjà été relevé lors de l'examen des trois premières branches du premier moyen, la question de la correcte application de l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 dans le cadre du dossier du requérant a été examinée par l'inspecteur général dans son rapport d'expertise déposé devant le conseil de discipline (point 1.3.). Or le conseil de discipline indique, au point 3.1. de son avis, qu'il adopte le raisonnement de ce rapport et conclut à la correcte application de cette disposition légale, tandis que l'acte attaqué se réfère à cet avis en indiquant qu'il prend sa décision « conformément à l'avis du Conseil de discipline [...] ». Partant, il est inexact de soutenir que l'acte attaqué ne serait pas adéquatement motivé sur cette question (*cfr* également *infra*, troisième branche).

Le moyen n'est pas fondé en cette branche.

Sur la deuxième branche, il résulte de l'examen qui précède et de la troisième branche qu'outre sa motivation propre, l'acte attaqué est motivé par référence à l'avis du conseil de discipline, qui fait lui-même sien l'avis de l'inspecteur général, ces pièces étant connues du requérant lors de la notification de cet acte. Partant, il expose à suffisance de droit les raisons qui justifient la sanction disciplinaire et répond aux arguments de défense du requérant, notamment ceux tenant au respect des principes généraux en cours de procédure (point 3 de l'avis du conseil de discipline). S'agissant des mesures d'ordre adoptées par la partie adverse à l'égard du requérant, il y a en outre lieu de renvoyer à l'appréciation de la première branche du présent moyen et des trois premières branches du premier moyen. Enfin, sur l'irrégularité alléguée de l'avis du conseil de discipline, en raison de l'absence de communication et d'approbation de son procès-verbal au requérant, il est renvoyé aux développements qui précèdent sur la troisième branche du deuxième moyen.

Le moyen n'est pas fondé en cette branche.

Sur la troisième branche, si, comme l'affirme le requérant, l'acte attaqué, en son point 4 intitulé « Avis du Conseil de discipline », n'aborde cet avis qu'en tant qu'il concerne la hauteur de la sanction pour y marquer son entier ralliement, il résulte d'autres mentions de cet acte que celui-ci s'est bien rallié à l'ensemble de

l'avis. En effet, non seulement il est repris dans le préambule, mais surtout il mentionne, *in fine* de son point 5, ce qui suit :

« Attendu la proposition de sanction lourde de la démission d'office en date du 15 juillet 2020 notifiée par envoi recommandé les 16 et 20 juillet 2020 ;

Attendu l'avis du conseil de discipline rendu le 13 mai [lire : octobre] 2020 ;

En ma qualité d'autorité disciplinaire supérieure et conformément à l'avis du Conseil de discipline visé au point 4.

[...] ».

Ce n'est donc clairement plus la référence à la hauteur de la sanction telle que l'a appréciée le conseil de discipline, mais bien une référence à l'ensemble de son avis dont il est ainsi question. Cette référence ne peut d'ailleurs être comprise autrement, puisque l'acte attaqué ne s'écarte aucunement de cet avis, qui d'ailleurs partage lui-même la position de l'autorité disciplinaire supérieure exprimée précédemment dans sa proposition de sanction.

Le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches.

VII. Indemnité de procédure

VII.1. Thèses des parties

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure « liquidée à 840 euros (indemnité de procédure de base) ».

À l'audience, le requérant a demandé une diminution du montant de cette indemnité, en raison de sa situation financière particulièrement difficile qui résulte de l'acte attaqué et de son incapacité, malgré ses démarches, à retrouver un emploi. La partie adverse ne s'y est pas opposée.

VII.2. Appréciation

Compte tenu de la situation financière du requérant, il convient de réduire

l'indemnité de procédure au montant minimum de 168 euros, en indexant toutefois le montant indiqué conformément à l'arrêté ministériel du 22 juin 2022 'relatif à l'indexation de l'indemnité de procédure visée à l'article 67 de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', entré en vigueur le 9 juillet 2022.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros, la contribution de 40 euros et l'indemnité de procédure de 184,80 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 28 septembre 2022, par :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux