

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 256.254 du 11 avril 2023

A. 234.050/VIII-11.718

En cause : **DEZUTTERE** Sydney,
ayant élu domicile chez
M^e Olivier LOUPPE, avocat,
avenue Louise 250
1050 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
la ministre de l'Intérieur.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 7 juillet 2021, Sydney Dezuttere demande l'annulation de « la décision du 17 mai 2021 du CDP [A. D.] agissant en qualité d'autorité disciplinaire supérieure [de lui] infliger [...] “pour les faits repris au point 3, la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 5 % durant 1 mois” ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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 10 mars 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 7 avril 2023.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Mitra Bigham, *loco* M^e Olivier Louppe, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Mme Jenifer Beldjoudi, conseiller, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues 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

1. Le requérant est agent de sécurisation à la direction de la Sécurisation de la direction générale de la Police administrative de la police fédérale, unité Cours et tribunaux de Bruxelles.

2. Au moment des faits, il est en formation au campus de Jumet de l'école de police instituée par le gouvernement fédéral, conformément l'article 142bis, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 7 décembre 1998 'organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux'.

Alors qu'il est autorisé à emporter un gilet pare-balles à domicile, il le laisse dans un véhicule stationné sur la voie publique durant la nuit du 4 au 5 avril 2019, au cours de laquelle cet équipement est dérobé.

Le lendemain, celui-ci est retrouvé par un passant devant la gare d'Uccle-Calvoet. Il est récupéré par la police locale d'Uccle – W-B – Auderghem, qui apprend par les investigations auxquelles elle procède auprès du service logistique de la police fédérale qu'il est attribué à trois élèves du campus de Jumet. La police locale informe alors l'école, par ailleurs mise au courant par le requérant lui-même.

Il ressort de l'audition judiciaire du requérant qu'il a été informé par l'école de la récupération de gilet pare-balles avant de se présenter à la police locale pour y dénoncer le vol. Il apparaît également de cette audition, ainsi que de celle de

sa mère, que ce serait cette dernière qui se serait en dernier lieu rendue dans le véhicule en oubliant de le verrouiller.

3. Le 17 avril 2019, cet incident est mentionné en commentaire de la fiche d'évaluation du fonctionnement professionnel du requérant, qui reçoit en conséquence la mention « insuffisant » pour le critère « agir en faisant preuve de conscience professionnelle ».

4. Lors des délibérations du jury d'examen (en première session le 30 avril 2019 et en seconde session le 29 mai 2019), les faits sont abordés en présence du futur chef de service du requérant, à savoir le commissaire de police B. A., à l'époque coordinateur national de la police des cours et tribunaux au sein de la direction de la Sécurisation (DAB).

5. Par un courrier daté du 6 octobre 2020, le procureur du Roi informe le chef du service de Surveillance du fonctionnement interne et Qualité de la police fédérale (TIWK), que l'information judiciaire relative à ces faits a été classée sans suite. Il annexe à ce courrier la copie des pièces du dossier judiciaire et donne son autorisation pour en « faire usage en matière administrative ».

6. Le directeur général de la police administrative (DGA), autorité disciplinaire supérieure, accuse réception de cette information le 7 décembre 2020.

7. Le 8 janvier 2021, cette autorité rédige un rapport introductif, dans lequel elle estime que peuvent être retenues les transgressions disciplinaires suivantes :

« Agent de sécurisation, membre de la police fédérale, avoir manqué à ses obligations professionnelles et porté atteinte à la dignité de la fonction en ayant :

- fait preuve de négligence en laissant un élément de son équipement professionnel personnel en un lieu non sécurisé tel un véhicule privé, non verrouillé, sur la voie publique ;
- par ce manque de précaution, permis le vol de cet élément ;
- omis de prendre, en bon père de famille, toutes les mesures nécessaires pour éviter la disparition d'une pièce de son équipement professionnel personnel tel un gilet pare-balles ;
- manqué, d'emblée, d'intégrité, de respect, d'honnêteté et de loyauté en travestissant la vérité dans le cadre d'une déclaration de vol ;
- par là-même en ayant adopté une attitude irrespectueuse vis-à-vis de collègues de la police intégrée ;
- ayant, de ce fait, négligé de respecter la notion d'exemple qui doit animer chaque membre de la police intégrée ».

Elle indique qu'elle envisage d'infliger la sanction lourde de la retenue de traitement de 10 % durant deux mois.

Ce rapport est notifié au requérant en date du 13 janvier 2021.

8. Un mémoire en défense, daté du 11 février 2021, est établi.

9. Le requérant est auditionné en date du 15 février 2021.

10. Le 23 février 2021, l'autorité disciplinaire supérieure décide de proposer la sanction lourde de la retenue de traitement de 5 % durant un mois, en retenant les transgressions disciplinaires suivantes :

« Agent de sécurisation, membre de la police fédérale, avoir manqué, alors qu'il était aspirant, à ses obligations professionnelles et porté atteinte à la dignité de la fonction en ayant :

- en dépit des directives établies et communiquées en la matière, fait preuve de négligence ou d'un manque de précaution en laissant sans surveillance, dans un véhicule privé stationné sur la voie publique, un élément de son équipement de service individuel, en l'occurrence son gilet pare-balles ;
- par ce manque de précaution, permis la disparition de cet élément ;
- omis de prendre, en bon père de famille, toutes les mesures nécessaires pour éviter la disparition d'un élément de son équipement de service individuel tel un gilet pare-balles ;
- ayant, de ce fait, négligé de respecter la notion d'exemple qui doit animer chaque membre de la police intégrée ».

11. Le 5 mars 2021, le requérant introduit une requête en reconsidération devant le conseil de discipline.

12. Le 15 avril 2021, l'Inspecteur général de la police fédérale et de la police locale établit un rapport d'expertise, dans lequel il estime que les griefs suivants pouvaient être retenus :

« Agent de sécurisation, membre de la police fédérale, avoir manqué à ses obligations professionnelles et avoir mis en péril la dignité de la fonction pour :

- avoir fait preuve de négligence en laissant un élément de son équipement professionnel personnel en un lieu non sécurisé tel un véhicule privé, non verrouillé, sur la voie publique ; par ce manque de précaution, permis le vol de cet élément ;
- omis de prendre, en bon père de famille, toutes les mesures nécessaires pour éviter la disparition d'une pièce de son équipement professionnel personnel tel un gilet pare-balles ».

Il considère que la sanction disciplinaire lourde proposée de la retenue de traitement de 5 % durant un mois n'est pas disproportionnée.

13. Le 28 avril 2021, le conseil de discipline rend son avis dans lequel il estime que la transgression disciplinaire peut être énoncée comme suit :

« Agent de sécurisation, membre de la police fédérale, avoir manqué à ses obligations professionnelles pour avoir, alors qu'il était toujours aspirant agent de sécurisation :

- fait preuve de négligence en laissant un élément de son équipement professionnel personnel en un lieu non sécurisé tel un véhicule privé, non verrouillé, sur la voie publique ; par ce manque de précaution, permis le vol de cet élément ;
- et ainsi avoir omis de prendre, en bon père de famille, toutes les mesures nécessaires pour éviter la disparition d'une pièce de son équipement professionnel personnel tel un gilet pare-balles ».

Il estime également que cette transgression est de nature à valoir à l'intéressé le prononcé de la sanction lourde de la retenue de traitement de 5 % durant un mois.

14. Le 17 mai 2021, l'autorité disciplinaire supérieure décide d'infliger cette sanction, en retenant les transgressions disciplinaires suivantes :

« Agent de sécurisation, membre de la police fédérale, avoir manqué, alors qu'il était aspirant, à ses obligations professionnelles et porté atteinte à la dignité de la fonction en ayant :

- en dépit des directives établies et communiquées en la matière, fait preuve de négligence ou d'un manque de précaution en laissant sans surveillance, dans un véhicule privé stationné sur la voie publique, un élément de son équipement de service individuel, en l'occurrence son gilet pare-balles ;
- par ce manque de précaution, permis la disparition de cet élément ;
- omis de prendre, en bon père de famille, toutes les mesures nécessaires pour éviter la disparition d'un élément de son équipement de service individuel tel un gilet pare-balles ;
- ayant, de ce fait, négligé de respecter la notion d'exemple qui doit animer chaque membre de la police intégrée ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

Il est notifié au requérant par un envoi recommandé du 19 mai 2021, réceptionné le lendemain.

IV. Moyen unique

Le requérant prend un moyen unique :

- « • de la violation des articles 105, 108 et 159 de la Constitution ainsi que de l'incompétence de l'auteur de l'acte ;
- de la violation de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, et plus particulièrement son article 132 alinéa 1^{er} ;
- de la violation de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police et plus particulièrement ses

- articles 3, 19, 37, 38 à 38sexies, 54, 55 et 56, ainsi que de son arrêté d'exécution du 26 novembre 2001, en particulier ses articles 2, 3 et 4 ;
- de la violation du principe d'impartialité, du principe de bonne administration et d'administration raisonnable, du principe de diligence, du principe de pondération, du devoir de minutie, du principe de loyauté, du principe de confiance légitime, du principe de sécurité juridique, du principe d'équitable procédure, du principe suivant lequel la charge de la preuve incombe à l'autorité disciplinaire et du principe général de droit du respect dû aux droits de la défense ;
- du dépassement du délai raisonnable ;
- de l'absence, de l'erreur, de l'insuffisance ou de la contrariété dans les causes ou les motifs ;
- de l'absence d'éléments matériellement exacts, pertinents et légalement susceptibles d'être pris en considération ;
- de l'erreur (manifeste) d'appréciation ainsi que de la méconnaissance du principe du raisonnable et du principe de proportionnalité ;
- de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et plus particulièrement ses articles 2 et 3 ;
- de la violation des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité ;
- [...] ».

Le moyen est divisé en trois branches.

IV.1. Première branche

IV.1.1 Thèse de la partie requérante

IV.1.1.1. La requête en annulation

Estimant ne pas y trouver de réponse dans le dossier de la procédure, le requérant pose la question de la détermination de l'autorité disciplinaire ordinaire compétente en l'espèce, puisque la date de la connaissance des faits est déterminante pour la régularité de la procédure.

Il allègue que la thèse de l'Inspecteur général selon laquelle la directrice de l'école de police de Jumet, mise au courant des faits dès avril 2019, n'aurait pas été son autorité disciplinaire ordinaire ne peut être admise, celle-ci n'étant pas identifiée, méconnaît l'article 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', dont le texte est plus étendu que celui limitativement reproduit dans le rapport d'expertise. Il expose que suivant l'article 19, 2°, a), de la loi du 13 mai 1999, l'autorité disciplinaire ordinaire est, en ce qui concerne les membres du personnel de la police fédérale, pour les membres des cadres autres que le cadre des officiers et les membres du personnel d'un niveau autre que le niveau A, le chef de service. Il ajoute qu'en vertu de l'article 2, 5°, de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 qui exécute cette disposition, le chef d'un

service relevant directement d'une direction générale de la police fédérale est un chef de service au sens de l'article 19 de la loi disciplinaire.

Selon lui, l'école de police de Jumet est un service relevant directement d'une direction générale de la police fédérale et sa directrice a bien la qualité d'autorité disciplinaire ordinaire. Il indique à cet égard que la proposition de sanction lourde de l'autorité disciplinaire supérieure du 23 février 2021 la désignait d'ailleurs comme chef du campus de Jumet.

Il observe que le rapport de l'Inspecteur général faisait aussi état de cette prise de connaissance des faits dès avril 2019. Il allègue que le directeur de l'école de police est la personne qui assume la responsabilité finale de l'organisation et de la qualité de la formation policière, en ce compris l'organisation des examens et de l'apprentissage en alternance, ainsi que l'encadrement pédagogique des aspirants et des chargés de cours, se référant à cet égard à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 22 juillet 2018 'relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre d'agents de sécurisation de police et du cadre d'assistants de sécurisation de police et fixant l'entrée en vigueur des articles 1, 9 à 13, 15 à 24, 33 à 38 et 41 à 49 de la loi du 12 novembre 2017 relative aux assistants et agents de sécurisation de police et portant modification de certaines dispositions concernant la police' et qu'il est à ce titre un chef de service.

D'après lui, il est indifférent que l'article 43 de l'arrêté ministériel du 24 septembre 2015, auquel l'Inspection générale a eu égard et à sa suite le conseil de discipline et l'autorité disciplinaire supérieure, prévoit que le directeur d'une école de police puisse décider de rédiger un rapport d'information à l'autorité disciplinaire, afin d'entamer éventuellement une procédure disciplinaire. Il fait valoir à ce sujet tout d'abord, que cet arrêté ministériel est d'application au dossier d'école de l'aspirant inspecteur mais non au dossier de l'aspirant agent de sécurisation de police, qui relève d'un arrêté ministériel du 24 juillet 2018 'portant le règlement général des études et des examens relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre d'agents de sécurisation de police et du cadre d'assistants de sécurisation de police' dont l'article 32 est rédigé dans des termes similaires à ceux de l'article 43 de l'arrêté ministériel du 24 septembre 2015. Il relève ensuite que, s'agissant d'un arrêté ministériel, il ne peut déroger à une norme supérieure, que, selon lui, les dispositions précitées sont claires et que ce n'est pas parce que la directrice de l'école de police de Jumet peut décider de la rédaction d'un rapport d'information à l'autorité disciplinaire supérieure qu'elle ne pourrait se voir reconnaître la qualité d'autorité disciplinaire ordinaire.

Il indique ensuite que le rapport introductif mentionne que l'autorité disciplinaire supérieure a pris connaissance des faits le 7 décembre 2020, sans que rien ne permette de comprendre pourquoi le courrier du procureur du Roi de Bruxelles du 6 octobre 2020 à destination du service TIWK, n'a été porté à la connaissance du directeur générale de la Police administrative (DGA), autorité disciplinaire supérieure, que deux mois plus tard, alors même que les membres du service TIWK bénéficient d'une délégation générale des autorités disciplinaires de la police fédérale pour diligenter tout dossier disciplinaire.

Il soutient que ce délai d'inactivité de deux mois n'est en soi pas raisonnable.

Il fait valoir, par ailleurs, que le dossier disciplinaire ne comporte aucun acte d'information de l'autorité disciplinaire ordinaire alors que ceci est requis par l'article 38 de la loi disciplinaire lorsque l'autorité disciplinaire supérieure se saisit directement des faits, comme en l'espèce. Il estime que l'autorité disciplinaire supérieure devait vérifier sa propre compétence au regard d'un dépassement de ce délai de six mois et qu'elle aurait dû constater la prescription de l'action disciplinaire, plus de six mois s'étant écoulés entre la prise de connaissance des faits par la directrice de l'école de police de Jumet en avril 2019 et la notification du rapport introductif signé du 8 janvier 2021.

Selon lui, l'action disciplinaire était déjà prescrite à la date à laquelle l'autorité disciplinaire supérieure a pris connaissance de l'envoi du procureur du Roi du 6 octobre 2020, les faits disciplinaires pour lesquels il est sanctionné par l'acte attaqué (fait de négligence ou de manque de précaution) n'étant pas les mêmes que ceux ayant fait l'objet de l'information judiciaire et l'autorité disciplinaire n'ayant d'ailleurs pas notifié de suspension de la procédure disciplinaire sur le fondement de l'article 56 de la loi disciplinaire pour cause d'information judiciaire pour de mêmes faits.

Par ailleurs, il soutient que même si la directrice de l'école de police de Jumet n'avait pas eu la qualité d'autorité disciplinaire ordinaire, le dossier administratif montre que les faits ont été, dès avril 2019, portés à la connaissance du futur chef de service du requérant, le commissaire A. B., à l'époque coordinateur national de la police des cours et tribunaux au sein de la direction de la Sécurisation (DAB) qui doit aussi être considéré comme revêtu de la qualité de chef de service et donc d'autorité disciplinaire ordinaire.

Il découle en effet selon lui de l'article IV.2.47 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 'portant la position juridique du personnel des services de police

(PJPol)' que pendant sa formation de base, un aspirant agent de sécurisation de police fait partie du service de police pour lequel il a été recruté ou en tout cas du cadre opérationnel de la police fédérale.

Il relève que l'autorité disciplinaire supérieure indique dans sa proposition de sanction que le commissaire A. B. était présent lors des délibérations du jury d'examen des 30 avril et 29 mai 2019 au cours desquelles les faits reprochés ont été spécialement abordés de sorte que, selon lui, une autorité disciplinaire compétente en avait connaissance dès ce moment.

Il ajoute que devait également être présent lors des mêmes délibérations du jury d'examen le directeur de l'ANPA ou son représentant, en tant que président, conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 22 juillet 2018, de sorte que cette personne a eu également connaissance dès ce moment de ces faits.

Enfin, il affirme que l'autorité disciplinaire supérieure devait également constater le dépassement du délai raisonnable et par voie de conséquence son incompétence pour le sanctionner disciplinairement plus de deux ans après la connaissance des faits par sa hiérarchie.

Il soutient qu'il n'est pas admissible que des faits connus de la direction de l'école de police dès le 5 avril 2019 et spécialement examinés lors des délibérations du jury d'examen des 30 avril et 29 mai 2019 sans qu'une quelconque décision de suivi disciplinaire ait été prise à l'époque, fasse l'objet de poursuites disciplinaires le 8 janvier 2021.

Il fait valoir à cet égard qu'il est de jurisprudence qu'une autorité administrative, informée de l'existence de faits disciplinaires supposés dans le chef d'un membre de son personnel, doit sans retard s'attacher à vérifier leur réalité et leur imputabilité, par tous les moyens à sa disposition, et, s'il échet, entamer sans désemparer une procédure disciplinaire, même si le statut applicable lui permet théoriquement de différer son action. Il ajoute qu'elle doit de même, si cela lui est possible, mener cette procédure disciplinaire à son terme et que, dans l'hypothèse d'une action pénale concomitante, elle ne peut lier le sort du disciplinaire à celui du pénal que dans la mesure où seule une décision judiciaire permet d'établir son assise en déclarant fondés des faits dont l'existence est contestée, ou encore lorsque les moyens d'investigation nécessaires sont hors de sa portée, toutes conditions qui ne se présentent pas en l'espèce.

IV.1.1.2. Le mémoire en réplique

Après avoir rappelé les dispositions légales et réglementaires relatives à la procédure disciplinaire, le requérant relève que la partie adverse admet que lorsqu'il était aspirant, les faits ont été connus du chef du campus de Jumet ainsi que de son futur chef de service.

Il avance que le dossier disciplinaire ne comprend pas toutes les pièces qui concernent la prise de connaissance et l'examen des faits qui sont reprochés, car ce n'est qu'à l'occasion de la rédaction de la proposition de sanction lourde qu'est évoqué un entretien téléphonique avec le chef du campus de Jumet en date du 19 février 2021 révélant une prise de connaissance des faits antérieure à la date du 7 décembre 2020 renseigné dans le rapport introductif établi le 8 janvier 2021. Il fait valoir que n'ont pas été recueillies toutes les pièces utiles qui concernent « la prise de connaissance et l'examen des faits qui sont reprochés » pour être jointes au dossier disciplinaire. Il soutient que la composition du dossier disciplinaire sur la base duquel la sanction attaquée a été prise est incomplète et ne permet pas d'exclure une prise de connaissance des faits par une autorité disciplinaire compétente avant la date du 7 décembre 2020, soit 20 mois après la commission des faits pourtant immédiatement portés à la connaissance des responsables de l'école.

Selon lui, l'autorité disciplinaire supérieure qui sanctionne le requérant se devait de vérifier l'existence d'une prise de connaissance antérieure des faits par une autorité disciplinaire ordinaire sachant que l'article 56 de la loi disciplinaire vise toute autorité disciplinaire compétente, tant l'autorité disciplinaire supérieure que l'autorité disciplinaire ordinaire. Il fait valoir à cet égard que ni l'inspecteur général, ni le conseil de discipline, ni l'auteur de l'acte attaqué ne renseignent quelle était alors l'autorité disciplinaire ordinaire compétente, ce qui, à ses yeux, n'est pas admissible au regard de la vérification du respect du délai de prescription de l'action disciplinaire prévu par l'article 56 de la loi disciplinaire.

Il ajoute que le dossier disciplinaire ne comporte aucun acte d'information à l'autorité disciplinaire ordinaire alors que ceci est requis par l'article 38 de la loi disciplinaire lorsque l'autorité disciplinaire supérieure se saisit directement des faits comme en l'espèce.

Il relève que, dans son mémoire en réponse, la partie adverse indique que lorsqu'il était aspirant, l'autorité disciplinaire ordinaire était le directeur du personnel tandis que l'autorité disciplinaire supérieure était la directrice générale de la Gestion des ressources et de l'Information. Il indique que l'autorité disciplinaire supérieure devait donc vérifier qu'il n'y a pas eu de prise de connaissance des faits par une autre autorité disciplinaire compétente, ce qui ne peut être exclu au vu du dossier disciplinaire puisque l'incident était bien connu à l'époque au sein de la

police fédérale ainsi que cela ressort, selon lui, de la proposition de sanction disciplinaire et du rapport d'expertise qui font état de ce que l'incident a été mentionné dans sa fiche d'évaluation du fonctionnement professionnel et a été évoqué lors de la délibération du jury d'examen. Il en conclut que le dossier ne montre pas que ni le directeur du personnel ni la directrice générale de la Gestion des ressources et de l'Information n'auraient eu connaissance des faits avant qu'il ne soit affecté à la direction de la Sécurisation.

Il ajoute à cet égard que le directeur de l'académie nationale de police ou son représentant a donc été mis au courant des faits puisque, conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 22 juillet 2018, il devait présider le jury d'examen de la formation de base du cadre d'agents de sécurisation de police. Selon lui, cette personne exerçait nécessairement une fonction de directeur au sein d'une direction générale de la police fédérale au sens de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 et que, par conséquent, dans tous les cas, les faits ont donc été portés à la connaissance d'une autorité disciplinaire compétente plus de six mois avant la notification du rapport introductif du 8 janvier 2021.

Il réitère ensuite son argumentation relative au non-respect, selon lui, du principe du délai raisonnable, résultant du délai de deux mois entre le moment où le courrier du procureur du Roi du 6 octobre 2020 a été adressé au service TIKW et celui où l'autorité disciplinaire supérieure en a pris connaissance.

Il conteste à cet égard le renvoi que fait la partie adverse aux arrêts n° 246.619 du 14 janvier 2020 et n° 250.739 du 31 mai 2021, qui, selon lui, ne peuvent conduire à une appréciation différente. Il affirme à cet égard que ces arrêts sont contraires à l'arrêt rendu par l'assemblée générale n° 190.728 du 20 février 2009, dans lequel l'assemblée générale s'est, d'après lui, précisément positionnée dans le sens que l'existence d'un délai de prescription n'exclut pas de vérifier si l'autorité respecte aussi le principe du délai raisonnable dans son fonctionnement à l'intérieur dudit délai de prescription

Il est d'avis qu'il serait porté atteinte au respect du principe de sécurité juridique si le respect par l'administration du principe du délai raisonnable de son action pouvait varier en fonction de l'existence ou non d'un délai de prescription.

Il ajoute encore :

« Il n'existe par ailleurs pas de raison valable de traiter moins favorablement un membre du personnel des services de police qu'un délinquant qui peut profiter du dépassement du délai raisonnable même si les faits ne sont pas encore atteints par

la prescription sur le plan pénal (Cf. l'article 21^{ter} du Titre préliminaire du Code de procédure pénale).

En décider autrement porterait également atteinte à l'enseignement de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle suivant laquelle la notion de délai raisonnable trouve à s'appliquer dans les hypothèses où les délais de prescription ne sont pas encore atteints ou même s'il n'y a pas de délai de prescription :

“B.7. Compte tenu de l'obligation pour l'autorité disciplinaire de respecter, aux différents stades de la procédure, l'exigence du délai raisonnable, l'absence de prescription de l'action disciplinaire n'a pas d'effets disproportionnés pour la catégorie des gendarmes contre lesquels une procédure disciplinaire est ouverte, comparée à la catégorie des gendarmes contre lesquels est intentée une action publique”. (Cour d'arbitrage, arrêt n° 129/99 du 7 décembre 1999, pt. B.7.)

Il échet aussi d'observer que la “divergence de jurisprudence” n'existe pas seulement “entre les chambres francophones et néerlandophones”, mais qu'elle s'exprime également au travers de la jurisprudence des seules chambres francophones du Conseil d'État, voire en fonction de la composition d'une même chambre ».

Le requérant fait ensuite le relevé de décisions rendues par la VIII^e chambre entre 2010 et l'arrêt n° 246.619 du 14 janvier 2020, qui, selon lui, ont fait primer le principe général du délai raisonnable sur le délai de prescription d'une action disciplinaire (arrêts n° 204.177 du 20 mai 2010 ; n° 221.689 du 11 décembre 2012, n° 222.944 du 21 mars 2013 ; n° 226.559 du 26 février 2014 et 230.758 du 2 avril 2015 ; n° 237.538 du 2 mars 2017 ; 243.430 du 18 janvier 2019 ; 244.318 du 30 avril 2019 et 245.206 du 19 juillet 2019).

Il conclut comme suit :

« À supposer par impossible que la jurisprudence [initiée par l'arrêt n° 190.798] doive évoluer sur la question du respect du principe général du délai raisonnable pendant un délai de prescription, ce constat justifie en tout cas que l'unité de jurisprudence soit assurée par le Conseil d'État siégeant en assemblée générale et non par une seule chambre au gré de l'évolution de sa composition, *a fortiori* lorsqu'il s'observe qu'une “divergence de jurisprudence” subsiste au moins entre les chambres néerlandophones et la XI^{ème} chambre francophone, l'arrêt [...] n° 246.619 du 14 janvier 2020 n'ayant pu à lui seul mettre “fin à une divergence de jurisprudence entre les chambres francophones et néerlandophone” ainsi que mentionné dans l'arrêt [...] n° 250.739 du 31 mai 2021 ».

IV.1.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant n'aperçoit pas pour quel motif la directrice du campus de Jumet ou le directeur générale de l'ANP ne pourraient être considérés comme « chef de service relevant directement d'une direction générale de la police fédérale » et donc comme autorité disciplinaire ordinaire, alors que le directeur du Personnel le serait.

Il soutient également que le dossier disciplinaire qui lui a été soumis avec le rapport introductif était incomplet, puisqu'il ne comprenait pas la prise de connaissance des faits par la directrice de l'école de Jumet, ce qui ne peut, selon lui, exclure une prise de connaissance des faits par une autorité disciplinaire ordinaire compétente, alors que l'autorité disciplinaire supérieure devait vérifier l'existence d'une telle prise de connaissance.

Il rappelle à nouveau la prise de connaissance des faits par l'école de police, qui les a mentionnés dans sa fiche d'évaluation du fonctionnement professionnel le 17 avril 2019 et qui les a évoqués lors des délibérations du jury d'examen. Il allègue qu'il ne se vérifie pas à l'examen du dossier disciplinaire que ni le directeur du Personnel, ni la directrice générale de la Gestion des ressources et de l'Information, respectivement autorités disciplinaires ordinaire et supérieure selon la partie adverse, n'ont eu une connaissance des faits, l'inverse étant plutôt à privilégier selon lui, dès lors que l'incident a été repris dans la fiche d'évaluation précitée.

Il en conclut que le rapport introductif est largement hors délai pour avoir été notifié plus de six mois après la prise de connaissance des faits par une autorité disciplinaire compétente.

Il rappelle encore que rien ne permet de comprendre les raisons pour lesquelles le courrier du procureur du Roi du 6 octobre 2020 à destination de TIWK n'a été porté à la connaissance de DGA, autorité disciplinaire supérieure, que le 7 décembre 2020.

Il estime qu'il n'est pas admissible que des faits connus de la direction de l'école de police dès le 5 avril 2019, ayant fait l'objet d'une fiche d'évaluation le 17 avril 2019 et ayant été examinés par le jury d'examen les 30 avril et 29 mai 2019, sans aucune suite disciplinaire à l'époque, fassent l'objet de poursuites disciplinaires entamées le 8 janvier 2021 et donnant lieu à une sanction disciplinaire lourde le 17 mai 2021.

IV.1.2. Appréciation

L'article 56, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police' dispose :

« 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 ».

À propos de l'alinéa 1^{er}, les travaux préparatoires de cette disposition ont précisé ce qui suit :

« Cet article lie l'intervention de l'action disciplinaire à une condition de délai et sanctionne ainsi l'inaction des autorités disciplinaires compétentes.

Celles-ci ont en effet un an [lire : six mois], à dater de la constatation par elles-mêmes ou de la connaissance qu'elles acquièrent, de quelque façon que ce soit, de faits qui méritent, *a priori*, une sanction disciplinaire pour entamer une action disciplinaire qui débutera par la notification du rapport introductif à l'intéressé.

À défaut pour l'autorité disciplinaire compétente, de réagir dans ce délai, aucune action disciplinaire ne pourra être intentée pour ces faits, contre le membre du personnel en cause. Si l'autorité disciplinaire ordinaire, informée d'un fait, n'a pas jugé utile d'intenter une procédure dans l'année [lire : dans les six mois] de la connaissance de ce fait, l'autorité disciplinaire supérieure ne pourra plus, au-delà de ce délai, se saisir de la cause. L'inaction de l'une ne pourra être corrigée par l'initiative tardive de l'autre » (*Doc. parl.*, Chambre, 1998-1999, n° 1965/1, p. 18 et 19).

Par conséquent, le délai de prescription de six mois commence donc bien à courir dès qu'une autorité disciplinaire a constaté les faits ou en a eu connaissance, et ce, à l'égard de toutes les autorités disciplinaires du membre du personnel concerné par ces faits.

Par ailleurs, il est de jurisprudence constante que le délai de prescription ne commence à courir que lorsque la prise de connaissance ou la constatation des faits est établie dans le chef même d'une autorité compétente pour initier la procédure disciplinaire, la circonstance qu'un autre supérieur hiérarchique du membre du personnel n'ayant pas la qualité d'autorité disciplinaire ou qu'un subordonné d'une autorité disciplinaire ait été au courant des faits étant indifférente à cet égard.

En l'espèce, la circonstance que le chef de service TIWK a eu connaissance des faits à la suite du courrier que lui a adressé le procureur du Roi en date du 6 octobre 2020 n'a pas pu faire démarrer le délai de prescription à cette date, dès lors qu'il est établi par le dossier disciplinaire (pièce n° 2) que l'autorité disciplinaire supérieure qui a initié la procédure en a pris connaissance à la date du 7 décembre 2020.

Pour déterminer si le délai de prescription prévu à l'article 56, alinéa 1^{er}, n'a pas été dépassé, il reste donc à déterminer s'il est établi ou non qu'une autre autorité disciplinaire compétente pour rédiger un rapport introductif à l'encontre du requérant a été informée des faits plus de six mois avant le 13 janvier 2021, date de la notification du rapport introductif au requérant.

Les faits ayant donné lieu à la procédure disciplinaire en cause ont eu lieu les 4 et 5 avril 2019. Le requérant était alors aspirant agent de sécurisation de police et suivait la formation de base auprès de l'école de police instituée par le gouvernement fédéral, conformément à l'article 142*bis*, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 7 décembre 1998 'organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux'. En vertu de l'article IV.2.47, alinéa 6, du PJPol, il faisait donc « partie du cadre opérationnel de la police fédérale », sans autre précision.

En vertu de l'article 19, 2^o, a), de la loi du 13 mai 1999, l'autorité disciplinaire ordinaire est, pour les membres du cadre opérationnel de la police fédérale autres que les officiers, « le chef de service ».

L'article 2 de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 'portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaires des membres du personnel des services de police', adopté sur le fondement de l'article 58 de cette loi, dispose :

- « Les membres du personnel exerçant les emplois suivants sont chefs de service dans le sens de l'article 19, 2^o, a), de la loi disciplinaire, à l'égard des membres du personnel qui ressortissent directement à leurs compétences :
- 1^o directeur général adjoint d'une direction générale de la police fédérale ;
 - 2^o directeur au sein d'une direction générale de la police fédérale ;
 - 3^o directeur coordinateur administratif visé à l'article 103 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux ;
 - 4^o directeur judiciaire visé à l'article 105, alinéa 1^{er}, de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux ;
 - 5^o chef d'un service relevant directement d'une direction générale de la police fédérale ;
 - 6^o directeur relevant directement du commissaire général ».

Il résulte de l'article 6, 1^o, c), de l'arrêté royal du 14 novembre 2006 'relatif à l'organisation et aux compétences de la police fédérale' que les missions de formation des membres des services de police confiées à la police fédérale par ou en vertu de la loi, relèvent des missions assurées par la direction générale de la Gestion des ressources humaines et de l'Information.

En vertu de l'article 7 du même arrêté, cette direction générale se compose de :

- « 1° la direction du personnel ;
- 2° la direction de la logistique ;
- 3° la direction de l'information policière et des moyens ICT ;
- 4° la direction des finances ».

Il résulte de ces dispositions que, contrairement à ce que soutient le requérant, ni la « directrice » du campus de Jumet, ni le directeur de l'école de police ne sont des directeurs au sens de l'article 2, 2°, de l'arrêté royal du 26 novembre 2001, ni des chefs de service relevant directement d'une direction générale de la police fédérale au sens de l'article 2, 5°, du même arrêté, puisqu'ils relèvent tous deux de la direction du personnel. Au demeurant, il résulte des articles 30 à 32 de l'arrêté ministériel du 24 juillet 2018 'portant le règlement général des études et des examens relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre d'agents de sécurisation de police et du cadre d'assistants de sécurisation de police' que le directeur de l'école de police ou la personne qu'il désigne est compétent pour prendre des mesures éducatives d'école et que, parmi les décisions qu'il peut prendre à l'issue d'une procédure faisant suite à un rapport de suivi éducatif, figure, outre le classement sans suite, la prise d'une ou de plusieurs mesures éducatives d'école ou la proposition d'échec définitif, « le rapport d'information à l'autorité disciplinaire, afin d'entamer éventuellement une procédure disciplinaire », ce qui tend également à confirmer que les personnes qui dirigent cette école ne sont pas elles-mêmes des autorités disciplinaires. La circonstance qu'elles n'ont pas, à la suite des faits ayant donné lieu à l'acte attaqué, établi un tel rapport d'information ne peut priver l'autorité disciplinaire compétente de rédiger et de notifier un rapport introductif lorsqu'elle acquiert la connaissance de ces faits.

Il ne ressort pas du dossier administratif que le directeur du Personnel aurait été mis au courant des faits, ni que les documents relatifs à la formation du requérant dans lesquels ces faits sont évoqués auraient été portés à la connaissance de ce directeur. Contrairement à ce que soutient le requérant, il ne résulte pas de la circonstance que des faits ont été mentionnés dans des documents réglementairement prévus une présomption que le directeur du Personnel en aurait eu connaissance, présomption qu'il appartiendrait au dossier disciplinaire de renverser.

S'agissant du commissaire A. B., qui aurait été présent lors des délibérations du jury d'examen du 30 avril 2019 et du 20 mai 2019, au cours desquelles les faits reprochés auraient été évoqués, sa fonction de coordinateur national de la police des cours et tribunaux au sein de la direction de la Sécurisation ne lui conférait pas la qualité de chef de service au sens de la loi du 13 mai 1999, puisque seul le directeur de cette dernière direction en était revêtu. À nouveau,

aucun élément du dossier n'indique ni ne permet de présumer que ce directeur aurait été informé des faits.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient le requérant, le dossier comprend bien toutes les pièces qui concernent la prise de connaissance et l'examen des faits qui lui sont reprochés dès lors qu'aucune autorité disciplinaire compétente n'a connu ces derniers avant que le directeur général de la police administrative, autorité disciplinaire supérieure, en soit informé par la prise de connaissance du courrier du procureur du Roi.

S'agissant de l'article 38, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, de la loi du 13 mai 1999, en vertu de laquelle l'autorité disciplinaire supérieure qui se saisit directement d'une affaire doit en informer l'autorité disciplinaire ordinaire, il est indifférent au regard de la régularité de la procédure que cette information ait ou non eu lieu, dès lors que son seul objectif est de dessaisir l'autorité disciplinaire ordinaire et que le requérant ne soutient pas avoir fait l'objet de poursuites de la part d'une autorité disciplinaire ordinaire. L'absence de cette information n'a donc pas porté atteinte aux droits de la défense du requérant, ni pu lui faire grief.

Enfin, le requérant estime que le délai raisonnable n'a pas été respecté par le temps écoulé entre la connaissance des faits par l'école de police et la décision finale et en particulier par le délai de deux mois écoulé entre la communication du procureur du Roi et la prise de connaissance par DGA.

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.

Comme indiqué plus haut, l'autorité disciplinaire a eu connaissance des faits le 7 décembre 2020, a rédigé son rapport introductif le 8 janvier 2021, a auditionné le requérant le 15 février 2021, a proposé une sanction disciplinaire le 23 février 2021 et a notifié l'acte attaqué le 19 mai 2021, après que le conseil de discipline, saisi le 5 mars 2021 par le requérant, ait rendu son avis le 28 avril 2021. Le requérant ne soutient pas qu'une étape de cette procédure aurait connu un retard injustifié, de telle sorte qu'indépendamment de la jurisprudence qu'il vise, le moyen est en tout état de cause non fondé en ce qu'il est pris de la violation du principe du délai raisonnable, le temps qui s'est écoulé entre, d'une part, les faits et le moment où l'autorité disciplinaire supérieure en a été informée pour la première fois, et d'autre part, le moment où le procureur du Roi a informé par courrier le chef de service TIWK des faits et celui où l'autorité disciplinaire a pris connaissance de ce courrier n'étant pas à prendre en considération pour le respect par cette autorité du respect du principe du délai raisonnable.

Le moyen n'est pas fondé en cette branche.

IV.2. Deuxième branche

IV.2.1. Thèse de la partie requérante

IV.2.1.1. La requête en annulation

Le requérant expose que l'acte attaqué déclare faire siennes les conclusions du conseil de discipline, alors que l'énoncé des transgressions disciplinaires par ce conseil diffère de celui de l'acte attaqué (voir points 13 et 14 de l'exposé des faits).

Il fait valoir que l'autorité disciplinaire supérieure le sanctionne donc pour des faits et des qualifications disciplinaires plus étendus que ceux figurant dans la proposition de sanction et qui n'ont pas été retenus par l'Inspecteur général et par le conseil de discipline, alors que l'acte attaqué déclare pourtant s'en remettre à celles-ci.

Il allègue en conséquence que, conformément à l'article 54 de la loi du 13 mai 1999, il aurait dû lui être permis de remettre un mémoire dans les dix jours.

Il indique être ainsi sanctionné pour une prétendue absence de véracité de ses déclarations lors de son audition judiciaire, mais aussi pour avoir porté atteinte à la dignité de la fonction – alors que, selon lui, l'article 3 de la loi du 13 mai 1999 fait une distinction entre un acte ou un comportement constitutif d'un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction même s'il s'agit dans les deux cas d'une transgression disciplinaire pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire – et pour avoir négligé de respecter la notion d'exemple qui doit animer chaque membre de la police intégrée.

Il expose encore que « les sanctions disciplinaires définitives étant portées au feuillet des sanctions disciplinaires (cf. l'article 57 de la loi disciplinaire) avec la qualification / transgression disciplinaire retenue, ceci a comme conséquence que le feuillet des sanctions disciplinaires [...] porte la mention de plusieurs transgressions disciplinaires alors qu'une seule avait été retenue par le conseil de discipline, de sorte que l'autorité disciplinaire aurait dû préalablement faire application de l'article 54 de la loi disciplinaire et [lui] permettre [...] de remettre un mémoire dans les dix jours ».

Il soutient que l'autorité disciplinaire supérieure s'est donc écartée de l'avis du conseil de discipline sans lui permettre de remettre un mémoire de défense, en violation de l'article 54, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999. Selon lui, en effet, « lorsque le conseil de discipline émet l'avis [qu'il] n'a commis qu'une transgression disciplinaire pour des faits matériels circonscrits et que l'autorité disciplinaire supérieure décide néanmoins [qu'il] a commis plusieurs transgressions disciplinaires étendues ou élargies à d'autres faits matériels, il s'agit bien là d'une décision qui s'écarte de l'avis du conseil de discipline sur des éléments essentiels de la procédure disciplinaire ».

IV.2.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réitère en substance sa requête et indique que le conseil de discipline peut proposer une autre qualification des faits que celle donnée dans le rapport introductif et que, sous peine de méconnaître l'article 54 de la loi disciplinaire, lorsque l'autorité disciplinaire décide comme en l'espèce de qualifier autrement les faits, elle s'écarte nécessairement de l'avis du conseil de discipline de sorte qu'elle doit en indiquer les raisons et les porter à sa connaissance.

IV.2.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Il répète à nouveau ses arguments. Il fait valoir qu'il existe à tout le moins une contrariété dans les motifs de l'acte attaqué dès lors qu'il ne peut être dénié, selon lui, que « la sanction disciplinaire est infligée pour tous “les faits pris au point 3”, sans aucune restriction, tous ces faits ayant d'ailleurs été préalablement estimés “comme établis et imputés à [sa] charge ; qu'ils constituent (...) des transgressions disciplinaires au sens de l'article 3 de la loi disciplinaire” ».

IV.2.2. Appréciation

Les articles 3, 52 et 54 de la loi du 13 mai 1999 disposent respectivement :

« Art. 3 Tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, est une transgression disciplinaire et peut donner lieu à une sanction disciplinaire » ;

« Art. 52. Le conseil de discipline rend son avis à la majorité de ses membres. Cet avis motivé comporte :
1° l'exposé des faits et leur imputation au membre du personnel concerné ;
2° la réponse à la question de savoir si les faits constituent une transgression disciplinaire au sens de l'article 3, s'ils sont considérés comme établis ;
3° la proposition de renoncer à appliquer une sanction, la proposition d'infliger une sanction lourde ou la proposition d'infliger une sanction légère.

Le conseil de discipline peut proposer une autre qualification des faits que celle donnée dans le rapport introductif, ainsi que proposer une autre sanction que celle proposée initialement par l'autorité disciplinaire supérieure » ;

« Art. 54. Lorsque l'autorité disciplinaire supérieure envisage de s'écarter de l'avis, elle doit en indiquer les raisons et les porter, avec la sanction envisagée, à la connaissance de l'intéressé. Ce dernier peut remettre un mémoire dans les dix jours de la notification, à peine de déchéance.

Le membre du personnel peut remettre un mémoire, dans le même délai, lorsque l'autorité disciplinaire supérieure se rallie à l'aggravation de la sanction proposée par le conseil de discipline ».

Il résulte de ces dispositions que les éléments que comporte l'avis du conseil de discipline sont l'existence des faits, leur imputation au membre du personnel concerné, leur caractère constitutif d'une transgression disciplinaire et la sanction. Ce n'est que si elle s'écarte sur ces points de l'avis du conseil de discipline que l'autorité disciplinaire supérieure est tenue d'en donner les raisons au membre du personnel concerné et de lui permettre de déposer un mémoire dans les dix jours.

En l'espèce, les faits considérés comme établis, imputables au requérant et constitutifs de transgression disciplinaire sont identiques dans l'avis de conseil de discipline et dans l'acte attaqué. Les faits consistent en effet dans les deux cas à

avoir laissé son gilet pare-balles dans un véhicule sur la voie publique et d'avoir par manque de précaution permis son vol. Tant l'avis dudit conseil que l'acte attaqué considèrent qu'il s'agit-là de faits imputables au requérant et constitutifs de transgressions disciplinaires. La sanction infligée est celle proposée par le conseil de discipline.

Par conséquent, même si la formulation de la transgression disciplinaire est distincte, dans la mesure où l'acte attaqué considère que le requérant a non seulement manqué à ses obligations professionnelles, mais également porté atteinte à la dignité de sa fonction, alors que le conseil de discipline n'a pas mentionné une telle atteinte pour les mêmes faits, cette différence ne suffit pas pour considérer que l'autorité disciplinaire supérieure s'est écartée de l'avis du conseil de discipline.

Le moyen n'est pas fondé en cette branche.

IV.3. Troisième branche

IV.3.1. Thèse de la partie requérante

IV.3.1.1. La requête en annulation

Le requérant soutient que l'acte attaqué n'est pas motivé de manière suffisamment concrète et adéquate en considération des éléments factuels du dossier. Il rappelle qu'il est de jurisprudence qu'une motivation ne justifiant concrètement ni le choix ni le taux de la peine prononcée est insuffisante.

Il expose que l'autorité disciplinaire supérieure déclare faire siennes les conclusions du conseil de discipline mais que celui-ci retient un élément matériel qui ne lui est pas imputable, à savoir que le véhicule dans lequel le gilet pare-balles a été volé a été laissé non verrouillé sur la voie publique, alors que le défaut de verrouillage du véhicule est imputable à sa mère et non à lui-même, ainsi que cela ressort tant de son audition que de celle de sa mère, non contredite par les éléments du dossier disciplinaire.

Selon lui, une sanction disciplinaire ne peut être prononcée et se fonder sur un élément matériel non imputable au membre du personnel.

Il affirme par ailleurs que ces circonstances atténuantes qu'il a avancées ne sont pas non plus considérées à leur juste mesure et que l'attitude de l'autorité disciplinaire qui laisse apparaître clairement son intention d'infliger la sanction

attaquée quelle que soit sa défense, ne répond pas aux exigences des principes et dispositions visés au moyen.

Il ajoute que faisant siennes les conclusions du conseil de discipline qui retient comme éléments favorables son statut d'aspirant au moment des faits, son manque d'expérience et le stress engendré par cette situation et y ajoutant elle-même l'absence d'antécédents disciplinaires, laissant présager qu'un manque d'expérience et un plausible stress négatif lors d'une déclaration en « Salduz I », constituent des circonstances atténuantes permettant d'envisager une retenue de traitement moindre, l'autorité disciplinaire supérieure se devait d'envisager plus concrètement et sérieusement le prononcé d'une sanction disciplinaire légère. Selon lui, il n'est pas admissible de considérer en présence de telles circonstances atténuantes que seule une sanction disciplinaire lourde permettait de rencontrer les exigences d'une sanction appropriée.

Il allègue que n'est pas une motivation adéquate du refus de choix d'une sanction disciplinaire légère celle qui consiste à considérer que la nature des transgressions disciplinaires retenues, ainsi que la publicité négative que ces transgressions ont eue, empêchent de n'envisager que les seules mise en demeure ou désapprobation formelle au sens de la loi disciplinaire et que seule une sanction disciplinaire lourde à la hauteur de la gravité des manquements permet de rencontrer les exigences d'une sanction appropriée, alors que selon lui, notamment, la publicité négative est plutôt le fait de la hiérarchie qui a exigé qu'il aille faire une déclaration de vol au commissariat d'Uccle bien que le gilet pare-balles avait déjà été retrouvé.

Il soutient que l'appréciation que l'autorité disciplinaire supérieure formule sur la gravité des faits reste de l'ordre d'une affirmation de principe et ne suffit pas à motiver le choix d'une sanction majeure en fonction des circonstances concrètes de la cause. D'après lui, la partie adverse a ainsi manqué à l'obligation de justifier par des considérations propres au cas d'espèce le choix de la sanction disciplinaire pour laquelle elle optait.

Il affirme que cette motivation n'est pas adéquate dès lors qu'elle revient à s'interdire, quelles que soient les circonstances du dossier, de permettre au membre du personnel concerné de bénéficier d'une sanction disciplinaire légère comme l'autorisent pourtant les articles 3 et 4 de la loi disciplinaire.

Il avance que si, en présence d'un simple défaut de prévoyance ou de précaution qui est le domaine par excellence des actes ou comportements involontaires justifiant de n'infliger qu'une sanction légère, l'autorité disciplinaire se

refuse par principe à prononcer une sanction disciplinaire légère, il y a lieu de s'interroger si une telle sanction peut alors encore être prononcée.

Il expose que pour l'autorité disciplinaire supérieure, le comportement qui lui est reproché ne peut en aucun cas être toléré dans le chef d'un membre des services de police dont il est légitime d'attendre qu'il respecte les prescrits légaux et déontologiques, de tels agissements étant inacceptables de la part d'un membre des services de police et portant atteinte aux principes de prévoyance et de prudence dont tout membre des services de police doit faire preuve, et la discipline imposant de traiter les comportements fautifs avec rigueur et adéquation, en tenant compte de tous les éléments de la cause. Mais, selon lui, cette sanction n'est pas adéquatement motivée par de telles considérations, peut-être applicables à un membre du personnel déjà en service depuis plusieurs mois ou années, alors qu'au moment des faits, il est encore en formation et il ne bénéficie donc pas de tout l'acquis ou l'expérience d'un membre des services de police en service depuis un certain temps à l'issue d'une formation complète.

Selon lui, il est excessif d'exiger d'un aspirant agent de sécurisation de police le même niveau de respect des prescrits légaux et déontologiques que celui qui peut être raisonnablement attendu d'un membre des services de police plus expérimenté. Il soutient qu'il en va d'autant plus ainsi que la formation d'agent de sécurisation de police ne dure que six mois, à la différence de celle d'inspecteur qui dure dix-huit mois et de celle de commissaire de police qui se déroule en deux cycles de douze mois chacun.

Il fait valoir que l'absence d'antécédent disciplinaire et son statut d'aspirant au moment des faits ne permettaient pas seulement d'envisager une retenue de traitement moindre, mais aussi et avant tout une sanction légère plus en rapport de proportionnalité avec les faits reprochés plutôt qu'une sanction lourde.

Il ajoute qu'il peut tout aussi bien être répondu aux objectifs du droit disciplinaire et à inviter solennellement l'agent à exclure toute récidive à l'avenir par le choix d'une sanction disciplinaire légère plutôt que par le choix d'une retenue de traitement de 5 % durant un mois qui n'est pas le minimum de la première des sanctions lourdes puisqu'une retenue de traitement peut s'élever à au moins 2 % conformément à l'article 11 de la loi disciplinaire.

IV.3.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant reproduit en substance l'argumentation de sa requête.

IV.3.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Dans son dernier mémoire, il fait à nouveau valoir que le vol sans effraction du gilet pare-balle n'a été possible que par l'absence de verrouillage du véhicule qui ne lui est pas imputable et que donc une sanction disciplinaire ne peut être prononcée en se fondant sur un élément matériel qui ne lui est pas imputable. Il ajoute qu'il est excessif de qualifier, par référence à l'avis de l'Inspection générale, le gilet pare-balle de « pièce d'équipement sensible » au même titre qu'une arme.

Il réitère que les circonstances atténuantes n'ont pas été considérées à leur juste mesure et que l'attitude de l'autorité disciplinaire laisse apparaître son intention d'infliger une sanction disciplinaire lourde quelle que soit sa défense, ce qui est selon lui contraire aux dispositions et principes invoqués à l'appui du moyen.

Il estime en outre qu'en présence des circonstances atténuantes prises en compte, il n'est pas admissible de considérer qu'une sanction disciplinaire lourde est légalement justifiée et régulièrement motivée.

IV.3.2. 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 ne 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.

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 choix de la sanction est motivé comme suit :

« Attendu que la nature des transgressions disciplinaires retenues dans votre chef, ainsi que la publicité négative que ces transgressions ont eue auprès des différents intervenants cités ci-dessus, ne permettent pas de n'envisager que la seule mise en demeure ou que la seule désapprobation formelle au sens de la loi disciplinaire ; que seule une sanction disciplinaire lourde, à la hauteur de la gravité des manquements éventuels, permet de rencontrer les exigences d'une sanction appropriée ; qu'en effet, la négation de valeurs et principes déontologiques que sont, notamment, les obligations de prévoyance et de précaution ne peut être adéquatement sanctionnée par une sanction disciplinaire légère ;

Attendu que de tels faits sont dès lors de nature à être sanctionnés par une retenue de traitement de 10 % durant 2 mois ;

Attendu toutefois que l'absence d'antécédent disciplinaire et le statut d'aspirant au moment des prétendus faits, laissant présager un manque d'expérience et un plausible stress négatif lors d'une déclaration en Salduz I, constituent une circonstance atténuante permettant d'envisager une retenue de traitement moindre ;

Attendu qu'envisager une retenue de traitement, de 5 % durant 1 mois, est de nature à répondre aux objectifs du droit disciplinaire et à vous inviter solennellement à exclure toute récidive à l'avenir ;

Attendu l'avis du Conseil de discipline ; que selon ce dernier, je cite : "la transgression disciplinaire commise justifie une sanction lourde dès lors que la négligence constatée, grave en elle-même, était en outre de nature à avoir de potentielles lourdes conséquences (ce gilet pare-balles avec la mention 'Police' aurait pu tomber entre les mains du milieu criminel). La sanction lourde de la retenue de traitement de 5 % durant un mois proposée par l'Autorité disciplinaire

supérieure, laquelle est en phase avec la gravité du comportement reproché, tient adéquatement compte des paramètres qui, propres à la situation personnelle du requérant, lui sont favorables (dont notamment son statut d'aspirant au moment des faits, son manque d'expérience et le stress engendré par cette situation). Étant de nature à rencontrer l'effet dissuasif recherché, l'avis du Conseil de discipline est que la proposition de sanction formulée par l'A.D.S. paraît adéquate et, qu'étant proportionnée, elle ne procède pas d'une erreur manifeste d'appréciation dans son chef." ».

Il en ressort que le choix de la sanction est motivé d'une manière qui n'est pas stéréotypée, que la partie adverse a pris en compte les circonstances atténuantes tenant à la situation personnelle du requérant et que la motivation repose sur des éléments réels et pertinents.

S'agissant en particulier de la question de l'imputabilité de l'absence de verrouillage du véhicule, qui aurait permis le vol du gilet pare-balles, elle ne traduit pas contrairement à ce qu'affirme le requérant, une erreur dans l'appréciation de l'imputabilité des faits, puisque le manquement ne consiste pas à ne pas avoir verrouillé un véhicule dans lequel le requérant aurait été autorisé à laisser son gilet pare-balles, mais bien à avoir laissé son gilet pare-balles dans un véhicule non verrouillé sur la voie publique.

Contrairement à ce qu'affirme le requérant, ni l'Inspection générale, ni la partie adverse qui se réfère à son rapport, n'ont davantage commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant qu'un gilet pare-balle est une « pièce d'équipement sensible », même si ce n'est pas une arme.

De même, la déclaration du vol auprès de la police locale est indifférente puisqu'elle ne remet en rien en cause la prise en compte de la publicité des faits, celle-ci existant déjà par le fait de la découverte du gilet par un passant, l'intervention de la police locale et l'information du centre logistique de la police fédérale, qui a permis de savoir que le gilet était attribué à trois aspirants en formation au campus de Jumet.

Le moyen n'est pas davantage fondé en cette troisième et dernière branche que dans les deux premières.

**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 200 euros et la contribution de 20 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le 11 avril 2023, 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