

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 260.164 du 18 juin 2024

A. 236.409/VIII-11.970

En cause :

C. A.,

ayant élu domicile chez
M^{es} Simon NOPPE et
Jean LAURENT, avocats,
avenue Louise 250
1050 Bruxelles,

contre :

**la zone de police de Bruxelles-Capitale –
Ixelles (ZP 5339),**

représentée par son collègue de police,
ayant élu domicile chez
Me Frédéric VAN DE GEJUCHTE, avocat,
rue de la Luzerne 40
1030 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 17 mai 2022, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du Collège de police de la ZP 5339 du 21 mars 2022, [lui] infligeant [...] la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant deux mois ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Gil Renard, auditeur adjoint 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 27 mai 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 14 juin 2024.

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

M^{es} Simon Noppe, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Frédéric Van de Gejuchte, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Gil Renard, auditeur adjoint, a été entendu en son avis contraire.

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

III. Faits

1. Le requérant est un fonctionnaire de police au grade de premier inspecteur au sein de la partie adverse.

2. Le 21 janvier 2021, un rapport administratif est établi par un inspecteur de la partie adverse à l'attention de son chef de service. Il ressort de la traduction de ce rapport ce qui suit :

« Le 21/01/2021 à 11h45, nous avons été interpellés, mon collègue le 1^{er} INP [S. D.] et moi-même, INP [T. M.], par [K. V.], le pompiste de la station essence Total située [...], concernant des problèmes qui sont survenus avec un collègue de notre zone de police à la station essence. Nous lui communiquons que nous ne sommes pas au courant, à la suite de quoi il nous fait son récit.

Le 15/01/2021 vers 13h un collègue est venu chercher un sandwich à la station. Au moment que le collègue veut payer et met son sandwich sur le comptoir, il y a déjà des lunettes de lecture d'un client sur le comptoir parce que celui-ci les a oubliées et va revenir les chercher. Le collègue les voit clairement. Quand le collègue paie le sandwich et le reprend, il prend aussi les lunettes de lecture, qui se trouvent donc à côté de son sandwich, et part. Entre les rayons, il met ces lunettes de lecture dans sa poche de pantalon droite et revient pour discuter avec les personnes derrière le bar à sandwiches. Ce n'est que plus tard que [K. V.] remarque que les lunettes à lecture du client ont disparu alors que celui-ci n'est pas encore revenu les chercher et il décide alors de visionner les images caméra de la station. Sur ces images, il remarque que le collègue prend donc avec lui les lunettes de lecture du comptoir, les met dans sa poche de pantalon et retourne ensuite pour encore discuter un peu. Le gérant nous communique qu'il a déjà raconté les faits à d'autres collègues et que là-dessus, quelques jours plus tard, le collègue en question a retourné les lunettes.

Ensuite il nous montre les images et demande ce qu'il doit faire maintenant car il ne veut pas discréditer les autres policiers qui viennent dans son établissement. Vu la nature des faits, je lui communique qu'il est mieux de déclarer ce genre de faits auprès de nos services et je lui communique que j'en informerai mon chef de service, le 1^{er} INPP [J. C.]. Je reconnais le collègue en question comme [le requérant].

Le 1^{er} INPP [J. C.] signale ces faits auprès de notre chef de service TRA, le 1^{er} CDP [T. V.], à la suite de quoi, il nous est demandé de demander les images auprès du pompiste et de rédiger ce rapport.

Nous ne reconnaissons pas les deux autres collègues sur les images vidéo ».

3. Le 9 avril 2021, le directeur du service des Affaires internes de la partie adverse adresse un courriel au procureur du Roi rédigé comme suit :

« Il nous revient que [le requérant] fait l'objet du procès-verbal BR.18.LL.010712/2021, rédigé en date du 15 janvier 2021, du chef de vol simple.

Afin de permettre à l'autorité disciplinaire compétente, en l'occurrence le Chef de Corps, de prendre les initiatives et dispositions opportunes, je sollicite votre autorisation quant à lui communiquer, à des fins administratives, les seuls renseignements mentionnés ci-dessus. Dans l'hypothèse où l'autorité disciplinaire juge utile de pouvoir disposer d'un accès administratif aux pièces de l'information judiciaire, ou encore si elle estime nécessaire de devoir connaître l'issue que votre Office réservera à ladite information, elle ne manquera pas de vous écrire dans ce sens ».

4. Le 3 mai 2021, le premier substitut du procureur du Roi adresse un courriel au directeur du service des Affaires internes en répondant qu'il n'y a « pas d'inconvénient à ce que l'existence de cette notice soit portée à la connaissance de l'autorité disciplinaire ».

5. Le 7 mai 2021, le directeur des Affaires internes adresse un courrier au chef de corps de la zone en indiquant ainsi que « le [requérant] fait l'objet de l'information judiciaire BR.18.LL.010712/2021, rédigé en date du 15 janvier 2021, du chef de vol simple ».

6. Le même jour, en sa qualité d'autorité disciplinaire ordinaire, ce dernier ordonne la réalisation d' « une enquête préalable à charge et à décharge au sujet des faits repris au présent [dossier] ».

7. Le 3 juin 2021, le requérant est auditionné par les enquêteurs préalables du service des Affaires internes.

8. Le 11 juin 2021, le chef de corps informe le requérant de l'application de l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police'. Il ressort notamment de cette décision

que les faits « ont été portés à notre connaissance le 03/05/2021 » et comporte l'indication de la « suspension de la prescription en matière de notification du rapport introductif ».

9. Le même jour, le chef de corps adresse également un courrier au procureur du Roi en indiquant notamment qu'en vertu de la disposition précitée, « le délai de six mois en matière de notification du rapport introductif pour les faits faisant l'objet du dossier judiciaire commencera à courir le jour où je serais informé par l'autorité judiciaire qu'une décision judiciaire définitive aura été prononcée ». Il sollicite dès lors d'être tenu informé de la suite réservée au dossier faisant l'objet du procès-verbal BR.18.LL.010712/2021.

10. Le 16 juin 2021, le procureur du Roi adresse un courrier au chef de corps, en répondant ainsi que « l'information BR18.LL.10712-21 a été classée sans suite (situation régularisée) », tout en ajoutant que « vous trouverez, en annexe, la copie des pièces du dossier judiciaire dont je vous autorise à faire usage en matière administrative ».

11. Le 4 août 2021, à la suite de la communication du dossier judiciaire, le requérant est à nouveau auditionné par les enquêteurs préalables du service des Affaires Internes.

12. Le 6 septembre 2021, les enquêteurs préalables du service des Affaires internes établissent un rapport d'enquête préalable à l'attention du chef de corps.

13. Le 1^{er} octobre 2021, le chef de corps décide de saisir l'autorité disciplinaire supérieure, le collège de police, et établit un rapport introductif à l'attention de cette autorité.

14. Le 4 octobre 2021, le collège de police, autorité disciplinaire supérieure, établit à son tour un rapport introductif, qui indique en conclusion qu'il « envisage, en l'état actuel du dossier, sous réserve d'arguments [que le requérant] pourrait faire valoir et de l'analyse du dossier ainsi complété, de lui infliger, pour les faits repris au point 4, la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant 2 mois ».

15. Le rapport introductif du collège de police est notifié par deux envois recommandés avec accusé de réception au requérant. Ledit rapport est ainsi réceptionné par celui-ci en date des 7 et 8 octobre 2021.

16. Le vendredi 5 novembre 2021, à la suite de la notification du rapport précité et après avoir reçu une copie du dossier disciplinaire en date du 11 octobre 2021, le requérant dépose un « mémoire en défense ». Dans ce mémoire, il sollicite de pouvoir être entendu en présence de ses conseils.

17. Le même jour, le service des Affaires internes l'informe que l'audition sollicitée est fixée le mardi 9 novembre 2021. Il s'ensuit un échange de courriels, le requérant sollicitant le report de cette audition compte tenu des indisponibilités de ses conseils. Au terme de cet échange, l'audition est fixée le 10 novembre 2021 à 11h30.

18. Le 10 novembre 2021, en présence de son conseil, le requérant est auditionné par le service des Affaires internes. Un procès-verbal de cette audition administrative est établi et signé.

19. Le 16 novembre 2021, le collège de police maintient sa proposition d'infliger au requérant la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant deux mois.

Cette proposition de sanction disciplinaire est notifiée en deux exemplaires par deux envois recommandés avec accusé de réception au requérant. Ladite proposition est ainsi réceptionnée par celui-ci en date des 18 et 19 novembre 2021.

20. Le 26 novembre 2021, par l'intermédiaire de son conseil, le requérant introduit une requête en reconsidération auprès du conseil de discipline.

21. Le 6 décembre 2021, le conseil de discipline convoque les parties à une audience fixée le 26 janvier 2022. Lors de cette audience, l'inspecteur général de la Police fédérale et de la Police locale dépose un rapport d'expertise qui expose notamment ce qui suit :

« 3.2 Gravité des faits

Attendu que le requérant s'est rendu le lendemain de sa constatation à la station essence pour restituer les lunettes (en présentant ses excuses)... facilitant ainsi la restitution rapide de l'objet à son propriétaire déjà identifié par le gérant de la station essence ; que la gestion et le contrôle de la police sur une paire de lunettes usagée dont le propriétaire était déjà identifié était superfétatoire [étant précisé en note de bas de page qu'«une restitution des lunettes à une employée de la station essence Total un jour après la découverte, soit en date du mardi du 19-01-2021 ne semble pas déraisonnable, sachant que le service (OTP) des Objets trouvés ou perdus de la Ville de BRUXELLES conserve ces objets pendant une période de 6 mois, soit 180 jours»] ;

Attendu que la note du 15/09/1992 référencée OA n° 300/92 est obsolète et inapplicable strictement en pareille circonstance ;

Attendu que l'art. 3.58 de la loi du 04/02/2020 (portant le livre 3 "Les biens" du code civil) mentionne que la personne qui trouve un objet doit s'efforcer d'en trouver le propriétaire et s'il ne le trouve pas doit en faire la déclaration à la commune au plus tard dans les 7 jours ; que le requérant a appliqué "avant la lettre" le prescrit de la (future) loi ;

Attendu que si [le requérant] n'a causé aucun préjudice moral ou matériel (connu) au propriétaire des lunettes, il a jeté le doute sur sa probité chez le gérant de la station ; que toutefois, il faut relever une certaine désinvolture dans son chef (lunettes trouvées placées côté clients du plexiglas, identification le jour même du policier concerné sans aucune réaction officielle, plainte officieuse auprès de collègues après la remise de l'objet) ;

Lu le classement sans suite de l'information judiciaire par le Procureur du Roi ;

Pour ces motifs la transgression disciplinaire est peu grave.

4. LA SANCTION PROPOSEE

Attendu qu'à l'analyse de la gravité, l'avertissement pourrait être envisagé ;

Attendu que toutefois, le requérant a déjà eu l'occasion à de multiples reprises de se ressaisir et de démontrer qu'il avait pris en considération les multiples griefs de l'autorité (cf. son passé disciplinaire depuis 2018) ; que l'autorité peut dès lors s'attendre à plus de rigueur d'un collaborateur expérimenté (18 ans de carrière) ;

Attendu que [le requérant] a été – étonnement – évalué de manière satisfaisante en 2020 [étant précisé en note de bas de page qu'“avec son passé disciplinaire, il est incohérent que l'évaluateur considère qu'il respecte les valeurs et les normes du Code de déontologie (domaine 2 de l'évaluation professionnelle) !”] ; que toutefois, ce document n'est pas signé par le responsable final, signature qui lui conférerait son caractère définitif ;

Que l'évaluation de 2013 est non-relevante...outre la même remarque susmentionnée ;

Lu les deux notes de félicitation (04 et 10/2021) ;

Attendu que le management porte une responsabilité pour le non-suivi de la procédure par le requérant (note de service datant d'avant réforme des polices !) ;

Attendu qu'il est nécessaire de recadrer le requérant de manière appropriée et suffisamment dissuasive pour qu'il adopte désormais (et définitivement) une posture et une attitude respectueuses des légitimes attentes de la zone de police à laquelle il appartient ;

Attendu que la défense estime à titre subsidiaire, que le blâme serait proportionnel aux faits, circonstances, conséquences et carrière du requérant (RER) ;

Pour ces motifs, je propose la sanction disciplinaire du blâme ».

22. Le 15 février 2022, le conseil de discipline remet un avis selon lequel il estime qu'il y a lieu de proposer la sanction disciplinaire légère du blâme. Il en ressort notamment ce qui suit :

« 5. Quant à l'existence d'une transgression disciplinaire

En vertu de l'article 3 de la loi du 13 mai 1999, tout acte ou tout comportement qui constitue un manquement aux obligations professionnelles, ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, constitue une transgression disciplinaire pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

L'une des missions du fonctionnaire de police étant de contribuer au respect général des lois et règlements, et d'en prévenir la violation pour le maintien de l'ordre et de la sécurité publique, il se trouve lui-même dans l'obligation de respecter toutes les normes en vigueur, et, ce, en toutes circonstances, de sorte qu'il a le devoir d'adopter une conduite irréprochable, à peine d'affaiblir la confiance de ses supérieurs, de ses collègues et du public en général.

Or, tel n'a pas été le cas en l'occurrence du [requérant] qui a manqué à ses obligations professionnelles et a porté atteinte à la dignité de ses fonctions en méconnaissance des dispositions et pour les motifs plus amplement énoncés au rapport d'expertise auquel le Conseil de discipline renvoie (pages 4 et 5 du document précité).

Il suit que la transgression dont il est question en l'espèce pourra, pour répondre à l'objectif d'unité de la jurisprudence en la matière, incidemment prévu à l'article 41 de la loi disciplinaire, être énoncée comme suit :

“Le 18/01/2021, comme 1^{er} inspecteur de la police locale de Bruxelles Capitale - Ixelles, avoir manqué à ses obligations professionnelles et mis la dignité de la fonction en péril après avoir tardé un jour à restituer un objet trouvé laissant douter des citoyens sur la probité des policiers et ne pas avoir appliqué la procédure interne”.

6. Quant à la proposition de sanction

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

Le Conseil de discipline considère que ce grief est fondé.

Si les agissements reprochés ne sont nullement le fruit d'une simple distraction (avoir tardé à réagir “car il est fort occupé le lundi” – comme il l'a expliqué à l'audience du Conseil de discipline – est l'expression d'une réelle désinvolture dans son chef) et, étant déontologiquement transgressifs, doivent faire l'objet d'une sanction, il n'en demeure pas moins qu'ils sont d'une gravité relative de telle sorte qu'une sanction légère devrait permettre en l'espèce de rencontrer la finalité des poursuites.

Le Conseil de discipline est d'avis que la sanction légère du blâme est, dans le contexte mieux décrit au rapport d'expertise (renvoi est fait au point 3.2. de ce document), proportionnée à la nécessité de formuler une réponse disciplinaire qui constitue un recadrage suffisamment dissuasif de l'intéressé pour qu'il adopte désormais un comportement conforme à sa déontologie professionnelle.

Le prononcé d'une telle sanction, laquelle correspond à une désapprobation formelle et solennelle, serait exactement proportionné à la transgression disciplinaire constatée compte tenu de sa nature et de son contexte ».

23. Le 28 février 2022, le Collège de police décide de maintenir sa proposition d'infliger la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant 2 mois.

Le maintien de cette proposition est notifié au requérant et réceptionné par celui-ci le 3 mars 2022.

24. Le 10 mars 2022, par l'intermédiaire de son conseil, le requérant adresse un mémoire en défense afin de contester à nouveau cette proposition de sanction tout en se ralliant à l'avis du conseil de discipline quant à la proportionnalité de la sanction.

25. Le 11 mars 2022, le requérant dépose des pièces complémentaires relatives à son dossier médical et comportant également encore des lettres de remerciement pour son service.

26. Le 21 mars 2022, le collège de police décide d'infliger la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant 2 mois. Cette décision est motivée comme suit :

« 3. Etablissement, qualification et imputabilité des faits

Eu égard aux éléments de fait du dossier,

3.1 Nous estimons que s'il n'est pas établi que le [requérant] a délibérément dérobé les lunettes dont question au point 2, il peut par contre être établi que le [requérant] a fait preuve de négligence en réagissant tardivement quand il s'est rendu compte qu'il était en possession de lunettes qui ne lui appartenaient pas et qu'il n'a par ailleurs pas respecté les instructions relatives aux objets trouvés en ce qu'il s'est contenté de déposer les lunettes à l'endroit où elles avaient été prises.

3.2 Nous estimons que ces faits peuvent être imputés au [requérant] en ce qu'il explique lui-même avoir rendu les lunettes à la station-essence tardivement.

3.3 Nous estimons, ainsi que l'Inspecteur général et le Conseil de discipline, que ces faits constituent une transgression disciplinaire et un manquement aux prescrits suivants :

Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, articles 123, 125 et 132 ;

Arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le code de déontologie (A.R. 10 mai 2006) : 3², 3³, 15, 17, 18, 20, 28, 29, 32, 41.

Que cette transgression peut être requalifiée comme suit :

Le 18/01/2021, comme 1^{er} inspecteur de la police locale de Bruxelles Capitale - Ixelles, avoir manqué à ses obligations professionnelles et mis la dignité de la fonction en péril après avoir tardé un jour à restituer un objet trouvé laissant douter des citoyens sur la probité des policiers et ne pas avoir appliqué la procédure interne.

4. Avis du Conseil de discipline

Quant à la sanction, le conseil de discipline a émis, en date du 15 février 2022, une proposition d'infliger la sanction disciplinaire légère du blâme. Notre intention motivée de ne pas nous rallier à cet avis lui a été notifiée et a fait l'objet, dans son chef, d'un mémoire complémentaire.

5. Décision

Vu les dispositions de la loi du 13 mai 1999, notamment les articles 2, 3, 5, 24, 38 à 38sexies, 53, 54 et 55 ;

Attendu les éléments de fait du dossier ;

Attendu l'analyse du dossier disciplinaire dont le [requérant] a reçu copie le 11 octobre et le 8 novembre 2021 ;

Attendu l'analyse de son mémoire en défense du 5 novembre 2021 ;

Attendu l'audition administrative du 10 novembre 2021 ;

Attendu la proposition de sanction disciplinaire lourde du 16 novembre 2021 ;

Attendu l'avis du Conseil de discipline du 15 février 2022 ;

Attendu notre décision de ne pas suivre l'avis du conseil de discipline, décision qui lui a été notifiée par l'envoi de deux courriers recommandés les 1er et 2 mars 2022 ;

Attendu l'analyse du mémoire en défense complémentaire du 10 mars 2022 et ses annexes ;

Attendu les pièces complémentaires déposées par le [requérant] en date du 11 mars 20[2]1, à savoir un dossier médical et une lettre de remerciement ;

Considérant que le mémoire en défense complémentaire ne comporte aucun nouvel argument ; que la défense du [requérant] se contente de répéter les mêmes moyens que dans les précédents mémoires et défense et que lors de l'audience au Conseil de discipline ; que des réponses ont déjà été largement apportées dans la proposition de sanction, le rapport d'expertise de l'Inspecteur général, l'avis du Conseil de discipline ;

Considérant que la hauteur et la proportionnalité de la sanction ont également été motivées dans les précédents actes ; que la défense oublie de mentionner l'existence de nombreux antécédents disciplinaires, lesquels motivent également la hauteur de la sanction ; qu'à ce sujet, l'autorité relevait notamment ceci dans sa décision du 28 février 2022 :

"[...] au vu de ses nombreux antécédents disciplinaires, à savoir 4 blâmes, 1 retenue de traitement de 10 % pendant 1 mois et 1 rétrogradation dans l'échelle de traitement, une sanction disciplinaire légère ne pourrait constituer un recadrage suffisant du [requérant] ; que même à supposer que la sanction disciplinaire de la rétrogradation dans l'échelle de traitement, pendante au Conseil d'Etat, soit annulée, l'autorité disciplinaire ne propose manifestement pas de manière disproportionnée une sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement maximale ; qu'il pourrait même être question d'indulgence à son égard".

Considérant que les pièces apportées par le [requérant] relatives à sa situation médicale ne sont pas de nature à modifier la perception de l'autorité sur les faits en ce qu'elle a déjà expliqué que si le [requérant] était malade, il devait se déclarer comme tel ; qu'en venant travailler, le membre du personnel se déclare lui-même en état de le faire ; qu'en conséquence, il doit assumer les actes qu'il pose lorsqu'il est en service ;

Considérant que l'autorité a déjà pris en considération les états de service du [requérant] dans ses précédentes décisions ; que s'il est toujours agréable de se voir féliciter pour un service rendu, il n'en reste pas moins qu'un fonctionnaire de police est, par essence, au service du citoyen ; qu'il s'agit, pour l'autorité, d'un comportement normal et attendu de la part des membres de son personnel ;

En notre qualité d'autorité disciplinaire supérieure :

Nous lui infligeons, pour les faits repris au point 3, la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant 2 mois ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le premier moyen est pris de la violation de l'article 56 de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police' et du principe du délai raisonnable.

Le requérant expose que les faits reprochés ont été consignés dans un procès-verbal le 25 janvier 2021 par les services de la partie adverse et que le rapport introductif ne lui a été notifié qu'en date du 7 octobre 2021. Il rappelle que l'article 56, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999 prévoit que la notification du rapport introductif à l'agent doit avoir lieu dans les six mois qui suivent la prise de connaissance des faits, et que si l'alinéa 2 de la même disposition prévoit qu'en cas d'information judiciaire ou de poursuites pénales, 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, l'autorité disciplinaire doit également respecter le principe du délai raisonnable de telle sorte qu'il est de jurisprudence que la faculté offerte à l'autorité disciplinaire de surseoir à statuer dans l'attente de la décision du juge pénal ne l'exonère pas de son obligation d'agir dans un délai raisonnable.

Il considère qu'en l'espèce, la partie adverse ne peut se réfugier derrière l'ouverture d'une information judiciaire qui, au vu des faits reprochés, n'aurait pas

dû être lancée, dès lors que les faits étaient bien connus de l'autorité depuis le 25 janvier 2021, que ce n'est que le 7 mai 2021 qu'un enquêteur préalable a été désigné et qu'il a fallu attendre 4 mois supplémentaires pour établir le rapport introductif et le notifier au requérant. Il conclut que la procédure a subi un retard injustifié par la propre inertie de la partie adverse de sorte que le principe du délai raisonnable est nécessairement violé.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État.

IV.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant observe que la faute reprochée ne relève d'aucune manière d'un prétendu vol de lunettes mais bien du « doute quant à son intégrité » qu'il aurait créé en prenant, à l'estime de la partie adverse, trop de temps à rendre une paire de lunettes. Il en déduit que l'information pénale n'aurait pas dû être entamée et que, « partant, l'évaluation du délai raisonnable ne saurait être évalué compte tenu de cette information qui, elle-même, était de nature à violer le principe du délai raisonnable ».

Il ajoute qu'aucune des auditions n'a permis de relever des éléments nouveaux, de sorte qu'« il est inconcevable qu'une autorité disciplinaire ait besoin de près de quatre mois pour comprendre que des lunettes ont été prises, par mégarde, par un agent et que celui-ci les a rendues par la suite ».

IV.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 ».

L'autorité disciplinaire ordinaire du requérant, est, en vertu de l'article 19, 1^o, a), de la même loi, son chef de corps et son autorité disciplinaire supérieure est, en vertu de l'article 20, 1^o, a), de la même loi, le collège de police. Ces deux

autorités sont chacune « une autorité disciplinaire compétente », au sens de l'article 56, alinéa 1^{er}, précité, de telle sorte que c'est la prise de connaissance ou la constatation des faits par l'une ou l'autre de ces autorités qui constitue le point de départ du délai de six mois dans lequel doit avoir lieu la notification du rapport introductif au membre du personnel.

En l'espèce, le moment où « une autorité disciplinaire compétente » a pris connaissance des faits est le 3 mai 2021, à savoir lorsque le chef de corps, autorité disciplinaire ordinaire, a ainsi été informé que « [le requérant] fait l'objet de l'information judiciaire BR.18.LL.010712/2021, rédigé en date du 15 janvier 2021, du chef de vol simple ». Le rapport introductif du collège de police a été notifié au requérant en date du 7 octobre 2021, et donc moins de six mois après le 7 mai 2021, de telle sorte que l'article 56 précité n'a en tout état de cause pas été méconnu, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur l'application ou non au cas d'espèce de l'alinéa 2 de cette disposition.

Quant au principe général du délai raisonnable en matière disciplinaire, il 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. 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.

Il y a lieu de tenir compte qu'en imposant à peine de déchéance un délai de prescription de six mois entre la prise de connaissance ou la constatation des faits et le dépôt du rapport introductif, le législateur, au travers de l'article 56 précité, a garanti le respect du principe de sécurité juridique dont le principe général du délai raisonnable est un corollaire. L'éventuel manque de diligence de l'autorité disciplinaire au cours de cette période de maximum six mois n'implique donc par conséquent pas *ipso facto* une violation du principe du délai raisonnable, pour autant

que ladite autorité ait fait diligence pour mener la procédure à son terme au cours des étapes postérieures à la notification du rapport introductif.

Comme relevé ci-dessus, le rapport introductif a été notifié au requérant le 7 octobre 2021, soit avant l'échéance du délai de six mois ayant pris cours le 3 mai 2021. Le requérant n'invoque aucun retard au cours de la procédure disciplinaire, c'est-à-dire entre le moment de la notification du rapport introductif et celui la décision finale.

Le moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le deuxième moyen est pris de la violation du principe du respect des droits de la défense, du principe de la présomption d'innocence, du principe général de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant fait grief à la partie adverse d'avoir refusé d'auditionner la personne présente à la caisse de la station-service, à qui il a acheté son sandwich le 15 janvier 2021 et à qui il a rendu la paire de lunettes le 19 janvier 2021. Il considère que ce refus n'a pas été motivé par la partie adverse et que cela est contraire au principe du droit de la défense qui implique l'obligation pour l'autorité disciplinaire d'instruire le dossier à charge et à décharge, en effectuant une enquête contradictoire, de même que cela est contraire au principe de la présomption d'innocence.

Il estime que l'audition de cette personne était importante étant donné qu'elle aurait permis d'appuyer le fait qu'il n'a eu aucune intention de voler, cela d'autant plus que la partie adverse a auditionné le gérant de la station-service alors qu'il n'était pas présent le 15 janvier, ni le 19 janvier 2021. Il considère donc que le dossier disciplinaire n'a été instruit qu'à sa charge sans qu'il ne soit ainsi démontré que ledit dossier l'a été également à décharge, de sorte que, selon lui, la partie adverse n'a pas agi comme une autorité normalement prudente et diligente et a commis une erreur manifeste d'appréciation.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant expose que l'autorité disciplinaire ordinaire, le chef de corps, a pris connaissance des faits le 7 mai 2021 en constatant qu'« [il] fait l'objet de l'information judiciaire BR.18.LL.010712/2021, rédigé en date du 15 janvier 2021, du chef de vol simple ». Il considère donc que l'enquête préalable qui a été sollicitée est justifiée en raison de ce qu'il était soupçonné d'avoir commis un vol de sorte que cette enquête devait dès lors être réalisée à charge et à décharge pour ce fait précité.

Il ajoute que si le rapport introductif ne retient pas le fait de vol, cela ne modifie en rien l'obligation pour la partie adverse d'instruire le dossier à charge et à décharge en auditionnant, lors de l'enquête préalable, les témoins proposés.

Par ailleurs, il ajoute aussi que la partie adverse a manqué d'impartialité et ce, en ne procédant pas à l'audition du témoin proposé lors de l'enquête préalable alors que cette enquête est un élément essentiel de la poursuite de la procédure disciplinaire. Il expose que ce refus d'auditionner le témoin a pu lui susciter un doute légitime quant à l'impartialité de la partie adverse. Il en va de même de l'attitude de celle-ci lors de la suite de procédure lorsque, nonobstant l'écartement du fait de vol dans son chef, il a néanmoins été poursuivi disciplinairement pour d'autres faits.

V.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant expose que tout au long de la procédure, il est rappelé, notamment afin de nourrir la thèse de la partie adverse qu'il lui est reproché, d'avoir suscité des « doute[s] quant à son intégrité ».

Selon lui, il est erroné de prétendre que « son initiative tardive et le non-respect des procédures » représenterait le cœur de la faute disciplinaire reprochée. Il soutient qu'il s'agit d'accessoires venant justifier la qualification principale opérée par l'autorité disciplinaire et que celle-ci ne pourrait justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire sur la base de ces seuls éléments accessoires.

Il observe que le doute quant à son intégrité est l'élément central de la faute qui lui est reprochée et que cette faute est justifiée en soulignant l'existence d'une procédure en cas d'objets trouvés et le « retard » pris par le requérant pour remettre l'objet en question. Il allègue qu'il est erroné de prétendre que l'audition de la caissière présente le jour des faits et lors de la remise des lunettes n'était pas nécessaire car, selon lui, il était justement essentiel de déterminer si un doute quant à l'intégrité du requérant avait pu naître dans le chef des témoins directs des faits.

Il fait valoir que la thèse de la partie adverse, suivie par l'auditeur rapporteur, reviendrait à dire que, même si l'ensemble des témoins avaient attesté ne pas avoir eu de doute quant à l'intégrité du requérant et qu'ils n'avaient vu dans les faits en question qu'une légère maladresse réparée par la remise des lunettes, l'autorité disciplinaire aurait tout de même pu fonder sa sanction sur le motif du doute quant à l'intégrité. Il en conclut qu'il est manifestement irrégulier qu'une autorité disciplinaire refuse d'entendre un témoin qui est susceptible d'atténuer ou de neutraliser totalement la prémisse de l'autorité quant au ressenti « citoyen » vis-à-vis de ses actes.

Il ajoute qu'en tout état de cause, il faut constater qu'il est également manifestement déraisonnable de fonder l'essentiel d'une accusation sur le seul témoignage du gérant de l'établissement alors même que celui-ci n'était pas présent le 15 et le 19 janvier 2021 et qu'il n'a été entendu que deux mois après les faits. Il relève encore que lors de sa remise des lunettes à la caissière, celle-ci ne lui a formulé aucun reproche, a accepté ses excuses et n'a manifesté aucun doute quant à son intégrité.

V.2. Appréciation

Selon une jurisprudence constante, si le principe général du respect des droits de la défense permet, notamment, à l'agent poursuivi disciplinairement de faire entendre les témoins utiles à sa défense, cette prérogative n'est pas absolue : il appartient en effet à l'autorité disciplinaire d'apprécier si cette audition est utile à sa défense ou à l'établissement de la matérialité des faits, le Conseil d'État vérifiant si elle a pu raisonnablement considérer les faits comme établis sans entendre ces témoins et ne pouvant sanctionner à ce propos, dès lors qu'il s'agit de l'exercice d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, qu'une erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, la sanction disciplinaire infligée au requérant par l'acte attaqué n'est pas fondée sur le fait que celui-ci aurait commis un vol, tel que cela a été initialement présumé dans le procès-verbal BR.18.LL.010712/2021 du 25 janvier 2021. Dès le rapport introductif, le fait reproché au requérant consiste à avoir tardé à agir pour restituer un objet trouvé, à savoir une paire de lunettes, de ne pas avoir respecté la procédure interne et d'avoir ainsi semé ou laissé un doute auprès de citoyens quant à la probité des policiers.

Dans sa requête, le requérant expose que l'audition qu'il a sollicitée de la caissière de la station-service était importante étant donné qu'elle aurait permis d'appuyer le fait qu'il n'a eu « aucune intention de voler ». Cependant, au vu de la

qualification des faits reprochés, il apparaît que l'audition sollicitée n'aurait dès lors pu avoir une véritable incidence sur la nature de ces faits, ceux-ci n'étant pas en rapport avec l'intention dans le chef du requérant de dérober ou non la paire de lunettes.

Ce faisant, ainsi que le relève la partie adverse, le requérant n'établit pas qu'il a subi un grief en ce que l'audition de ce témoin lui a été refusée par la partie adverse. S'il est exact que l'autorité disciplinaire doit instruire le dossier à charge et à décharge, en ce compris au stade de l'enquête préalable, il ne dispose cependant pas d'un intérêt à critiquer l'absence d'audition de ce témoin étant donné que cela n'aurait finalement pu avoir d'incidence sur le sens de l'acte attaqué et sur les faits qui lui sont ainsi reprochés.

En ce qui concerne la critique selon laquelle le refus d'auditionner le témoin sollicité n'a pas été motivé par la partie adverse, elle manque en fait puisqu'il ressort du dossier administratif, et notamment de la proposition de sanction disciplinaire du collège de police du 16 novembre 2021, qu'il a notamment été exposé que « [le requérant] demande l'audition de plusieurs membres du personnel liés au dossier judiciaire » mais que « l'autorité estime que ces auditions n'apporteront aucun éclairage nécessaire à l'objectivation des faits reprochés au [requérant] dans le présent dossier, à savoir son initiative tardive et le non-respect des procédures ». Si cela ne vise pas spécifiquement l'audition de la caissière de la station-service, il est cependant raisonnable de considérer que cela n'était pas non plus nécessaire étant donné que la partie adverse a estimé être suffisamment informée pour objectiver les faits reprochés.

Dans son mémoire en réplique, la partie requérante développe plus précisément l'argument selon lequel elle estime qu'en toute hypothèse, la partie adverse aurait manqué d'impartialité dans l'instruction de son dossier disciplinaire.

La violation du principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, n'est pas établie en l'espèce. En effet, tel que cela est exposé ci-dessus, le refus d'auditionner le témoin sollicité par le requérant ne pourrait avoir fait légitimement douter celui-ci de l'impartialité de la partie adverse. D'une part, la justification de cette demande d'audition est sans lien avec les faits finalement reprochés au requérant. D'autre part, il n'est pas établi qu'en son absence la partie adverse n'a pas pu adéquatement et matériellement établir lesdits faits de manière objective.

De plus, même si ces faits n'ont en fin de compte pas été qualifiés de vol, le fait pour la partie adverse de retenir néanmoins une autre transgression disciplinaire et ce, au vu des éléments du dossier, ne peut être interprété comme un

manque d'impartialité dans son chef. Le requérant ne l'établit pas, d'autant plus qu'il n'a pas contesté les faits.

Enfin, l'argument du requérant exposé dans son dernier mémoire, selon lequel l'audition de la caissière était requise pour apprécier le doute quant à sa probité que son attitude aurait suscité ne peut convaincre. Il est en effet reproché au requérant d'avoir tardé un jour à restituer un objet trouvé laissant douter des citoyens sur la probité des policiers, ce qui a pu être appréhendé de manière objective sans qu'il soit nécessaire de connaître l'opinion subjective de la caissière à cet égard. Contrairement à ce que soutient également le requérant dans son dernier mémoire, le grief n'est pas fondé exclusivement sur le témoignage du gérant de la station-service mais sur des faits non contestés, à savoir le fait dans le chef du requérant d'avoir emporté une paire de lunettes et d'avoir tardé à la rapporter.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Le troisième moyen est pris de la violation de l'article 3 de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', de l'erreur manifeste sur les causes ou les motifs ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant considère que les faits qui lui sont reprochés ne peuvent pas être considérés comme étant des transgressions disciplinaires. Il estime que la partie adverse ne démontre pas concrètement que les erreurs qui lui sont imputées ne peuvent pas être qualifiées de simples erreurs et ce, sans être la manifestation d'une volonté de ne pas respecter les règles et sans faire preuve de négligence. En outre, il allègue qu'il ne peut lui être raisonnablement reproché d'avoir commis une faute en attendant un jour avant de rendre la paire de lunettes qu'il a prise par inadvertance à la station-service.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réitère le fait que la partie adverse ne démontre pas concrètement que les erreurs qui lui sont imputées ne peuvent pas être qualifiées de simples erreurs et ce, sans être la manifestation d'une volonté de ne pas respecter les

règles et sans faire preuve de négligence. Il ajoute également que toute erreur professionnelle ne peut être qualifiée automatiquement de faute disciplinaire et moins encore de faute appelant une sanction disciplinaire. Selon lui, la partie adverse se contente ainsi de considérer que le fait de ne pas avoir ramené plus tôt la paire de lunettes constitue une transgression disciplinaire sans démontrer qu'il ne s'agit pas d'une simple erreur.

VI.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant réitère que, selon lui, à défaut d'avoir auditionné la caissière de l'établissement et en ayant uniquement fondé son appréciation sur l'opinion du seul gérant qui n'était pas présent sur place au moment des faits, il est évident que l'atteinte à la dignité de la profession ou à la confiance du public n'est pas avérée.

Il rappelle encore que lors de la remise des lunettes à la caissière, celle-ci ne lui a formulé aucun reproche, a accepté ses excuses et n'a manifesté aucun doute quant à son intégrité.

VI.2. Appréciation

L'article 3 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police dispose :

« 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 ».

Il importe tout d'abord de rappeler que, selon la jurisprudence unanime, l'adage *nullum crimen sine lege* n'est, contrairement au droit pénal, pas applicable en droit disciplinaire et que le régime disciplinaire ne requiert pas la démonstration préalable d'un élément moral dans le chef de l'agent compte tenu de l'impossibilité de déterminer à l'avance les comportements qui peuvent entraîner des poursuites disciplinaires, et qui peuvent concerner tant la façon de faire ou de ne pas faire quelque chose, c'est-à-dire tant une omission que la commission d'un acte.

Il relève donc du pouvoir d'appréciation de l'autorité de qualifier des faits comme constituant des manquements disciplinaires, le Conseil d'État ne pouvant se substituer à l'appréciation de l'autorité, sauf erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, tel que cela ressort de l'instruction du dossier disciplinaire et tel que cela est notamment indiqué dans la motivation formelle de l'acte attaqué, la partie adverse a considéré qu'il est « établi que [le requérant] a fait preuve de négligence en réagissant tardivement quand il s'est rendu compte qu'il était en possession de lunettes qui ne lui appartenaient pas et qu'il n'a par ailleurs pas respecté les instructions relatives aux objets trouvés en ce qu'il s'est contenté de déposer les lunettes à l'endroit où elles avaient été prises ». Elle a aussi considéré que « ces faits peuvent être imputés au [requérant] en ce qu'il explique lui-même avoir rendu les lunettes à la station-essence tardivement ».

Par ailleurs, il ressort également de la motivation formelle de l'acte attaqué que la partie adverse a estimé, « ainsi que l'inspecteur général et le conseil de discipline, que ces faits constituent une transgression disciplinaire », en précisant qu'il s'agit d'un manquement à plusieurs dispositions de la loi du 7 décembre 1998 'organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux', ainsi que du Code de déontologie des services de police.

Parmi ces dispositions, figurent notamment l'article 132 de la loi précitée et l'article 28 du Code qui prévoient ainsi que « le membre du personnel évite tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci » et qu'« il[...] évite[...] également tout comportement qui peut ébranler la confiance du public dans la police », ou encore l'article 15 du Code qui prévoit que « les membres du personnel respectent l'autorité de leurs chefs », que « le membre du personnel est responsable de l'exécution des ordres que ses chefs lui ont donnés » et qu'« il exécute ces ordres correctement et dans les délais en tenant compte de toutes les directives qui lui ont été données à cet effet ».

Enfin, la motivation formelle de l'acte attaqué indique aussi que la transgression requalifiée consiste à « le 18/01/2021, comme 1^{er} inspecteur de la police locale de Bruxelles Capitale – Ixelles, avoir manqué à ses obligations professionnelles et mis la dignité de la fonction en péril après avoir tardé un jour à restituer un objet trouvé laissant douter des citoyens sur la probité des policiers et ne pas avoir appliqué la procédure interne ».

Il résulte de ce qui précède que, faisant usage de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire la partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que les faits reprochés au requérant constituaient une transgression disciplinaire au sens de l'article 3 de la loi du 13 mai 1999, précitée.

En outre, il n'est nullement requis que ces faits révèlent un dol spécial dans le chef du requérant, de simples erreurs ou des omissions pouvant tout aussi bien être sanctionnées sur le plan disciplinaire. L'argumentation du requérant selon laquelle il aurait commis une erreur et ne se serait pas rendu coupable de négligence n'est donc pas susceptible de modifier les conclusions de l'analyse qui précède.

Enfin contrairement à ce que semble soutenir le requérant dans son dernier mémoire, la constatation de la transgression de l'obligation d'éviter tout comportement qui peut ébranler la confiance du public n'implique pas dans le chef de l'autorité la démonstration que cette confiance a effectivement été ébranlée.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VII. Quatrième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

VII.1.1. La requête en annulation

Le quatrième moyen est pris de la violation du principe de proportionnalité, du principe du raisonnable, ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant considère que la sanction disciplinaire est manifestement disproportionnée au regard des faits qui lui sont reprochés.

À cet égard, tel qu'invoqué dans son troisième moyen, il estime que les faits reprochés ne peuvent constituer une faute ou une transgression disciplinaire et que, par ailleurs, ceux-ci ne peuvent être sanctionnés aussi lourdement en l'absence de rapport raisonnable entre ces faits et la sanction. Il se réfère à l'avis du conseil de discipline dans lequel il a été considéré que la sanction n'était pas proportionnée auxdits faits. Il fait également état de son service irréprochable, de sa dernière évaluation qui indique « qu'il s'est toujours comporté de manière professionnelle sur le terrain et a une attitude correcte durant l'accomplissement de ses missions », ainsi que des récents et très chaleureux remerciements qu'il indique avoir reçus de citoyens.

VII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant considère que son passé disciplinaire ne peut justifier à lui seul qu'une sanction disciplinaire lourde lui soit infligée. Il estime que la partie adverse ne pouvait isoler la gravité relative des faits de la proportionnalité de la sanction. Pour le surplus, il renvoie aux développements de sa requête.

VII.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant maintient que les faits qui lui sont reprochés en l'espèce ne sont pas de même nature que ceux qui ont pu lui être reprochés précédemment et ne peuvent justifier que lui soit infligée la sanction de la retenue de traitement lourde (pourcentage de traitement et durée maxima) qui n'est généralement réservée qu'à des faits graves tout à fait étrangers au cas d'espèce. Il est, selon lui, manifeste que la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation en lui infligeant la sanction de la retenue de traitement.

VII.2. Appréciation

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.

Le passé disciplinaire d'un agent peut constituer une circonstance aggravante dont l'autorité peut tenir compte pour déterminer le taux de la peine et il n'est pas nécessaire à cet égard que les faits antérieurs soient identiques.

En l'espèce, le rapport introductif de l'autorité disciplinaire supérieure expose que « tenant compte des états de service du [requérant] et du principe de proportionnalité, cette sanction devrait cependant être la moins forte parmi les sanctions lourdes », mais qu'« au vu de l'existence de plusieurs antécédents disciplinaires, l'autorité estime adaptée une retenue de traitement maximale ». Dans sa proposition de sanction disciplinaire du 16 novembre 2021, ladite autorité expose aussi qu'« une autorité disciplinaire est autorisée à utiliser des antécédents disciplinaires – peu importe leur nature – pour estimer que le membre du personnel adopte un comportement transgressif récurrent et en tenir compte pour considérer la hauteur de la sanction envisagée ».

Par ailleurs, il ressort notamment du rapport d'expertise de l'inspecteur général de la Police fédérale et de la Police locale que « le requérant s'est rendu le lendemain de sa constatation à la station essence pour restituer les lunettes (en présentant ses excuses) ... facilitant ainsi la restitution rapide de l'objet à son propriétaire déjà identifié par le gérant de la station essence » mais que, « si le [requérant] n'a causé aucun préjudice moral ou matériel (connu) au propriétaire des lunettes, il a jeté le doute sur sa probité chez le gérant de la station », étant cependant précisé que « la transgression disciplinaire est peu grave ».

Il ressort également dudit rapport qu'« à l'analyse de la gravité, l'avertissement pourrait être envisagé » mais que, « toutefois, le requérant a déjà eu l'occasion à de multiples reprises de se ressaisir et de démontrer qu'il avait pris en considération les multiples griefs de l'autorité (cf. son passé disciplinaire depuis 2018) » et que « l'autorité peut dès lors s'attendre à plus de rigueur d'un collaborateur expérimenté (18 ans de carrière) ». De plus, l'inspecteur général s'interroge sur l'évaluation satisfaisante du requérant en considérant qu'« avec son passé disciplinaire, il est incohérent que l'évaluateur considère qu'il respecte les valeurs et les normes du Code de déontologie ».

En proposant la sanction du blâme, le rapport d'expertise de l'inspecteur général conclut qu'« il est nécessaire de recadrer le requérant de manière appropriée et suffisamment dissuasive pour qu'il adopte désormais (et définitivement) une posture et une attitude respectueuses des légitimes attentes de la zone de police à laquelle il appartient ».

Par ailleurs, il ressort de l'avis du conseil de discipline que ce dernier considère que la proposition de sanction de l'autorité disciplinaire supérieure est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation et qu'elle fait preuve d'une sévérité excessive. Ledit conseil estime ainsi notamment que, « si les agissements reprochés ne sont nullement le fruit d'une simple distraction [...] et, étant déontologiquement transgressifs, doivent faire l'objet d'une sanction, il n'en demeure pas moins qu'ils sont d'une gravité relative de telle sorte qu'une sanction légère devrait permettre en l'espèce de rencontrer la finalité des poursuites ». Ce conseil « est d'avis que la sanction légère du blâme est [...] proportionnée à la nécessité de formuler une réponse disciplinaire qui constitue un recadrage suffisamment dissuasif de l'intéressé pour qu'il adopte désormais un comportement conforme à sa déontologie professionnelle ». Il conclut donc son avis en considérant que « le prononcé d'une telle sanction, laquelle correspond à une désapprobation formelle et solennelle, serait exactement proportionné à la transgression disciplinaire constatée compte tenu de sa nature et de son contexte ».

Dans sa déclaration d'intention de s'écarter de l'avis du conseil de discipline formulée en application de la loi du 13 mai 1999, la partie adverse indique que « si les faits n'ont pas causé de préjudice moral ou matériel connu au propriétaire des lunettes, le [requérant] a jeté le doute sur sa probité chez le gérant de la station et a agi avec désinvolture en attendant un jour ». Il ressort également qu'« en outre, au vu de ses nombreux antécédents disciplinaires, à savoir 4 blâmes, 1 retenue de traitement de 10 % pendant 1 mois et 1 rétrogradation dans l'échelle de traitement, une sanction disciplinaire légère ne pourrait constituer un recadrage suffisant du [requérant] ».

Enfin, l'acte attaqué est quant au choix de la sanction, formellement motivé comme suit :

« Considérant que la hauteur et la proportionnalité de la sanction ont également été motivées dans les précédents actes ; que la défense oublie de mentionner l'existence de nombreux antécédents disciplinaires, lesquels motivent également la hauteur de la sanction ; qu'à ce sujet, l'autorité relevait notamment ceci dans sa décision du 28 février 2022 :

“[...] au vu de ses nombreux antécédents disciplinaires, à savoir 4 blâmes, 1 retenue de traitement de 10 % pendant 1 mois et 1 rétrogradation dans l'échelle de traitement, une sanction disciplinaire légère ne pourrait constituer un recadrage suffisant du [requérant] ; que même à supposer que la sanction disciplinaire de la rétrogradation dans l'échelle de traitement, pendante au Conseil d'Etat, soit annulée, l'autorité disciplinaire ne propose manifestement pas de manière disproportionnée une sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement maximale ; qu'il pourrait même être question d'indulgence à son égard”.

Considérant que les pièces apportées par le [requérant] relatives à sa situation médicale ne sont pas de nature à modifier la perception de l'autorité sur les faits en ce qu'elle a déjà expliqué que si le [requérant] était malade, il devait se déclarer comme tel ; qu'en venant travailler, le membre du personnel se déclare lui-même en état de le faire ; qu'en conséquence, il doit assumer les actes qu'il pose lorsqu'il est en service ;

Considérant que l'autorité a déjà pris en considération les états de service du [requérant] dans ses précédentes décisions ; que s'il est toujours agréable de se voir féliciter pour un service rendu, il n'en reste pas moins qu'un fonctionnaire de police est, par essence, au service du citoyen ; qu'il s'agit, pour l'autorité, d'un comportement normal et attendu de la part des membres de son personnel ».

La circonstance que l'avis de l'inspecteur général de la Police fédérale et de la Police locale ainsi que celui du conseil de discipline n'ont pas été suivis par la partie adverse ne suffit pas à lui seul à établir que la sanction serait manifestement disproportionnée. C'est à bon droit que la partie adverse a pu considérer qu'elle pouvait « utiliser des antécédents disciplinaires – peu importe leur nature – pour estimer que le membre du personnel adopte un comportement transgressif récurrent et en tenir compte pour considérer la hauteur de la sanction envisagée » et qu'« une

sanction disciplinaire légère ne pourrait constituer un recadrage suffisant ». Ces antécédents peuvent en effet valablement justifier une sanction plus sévère, en tant que circonstances aggravantes, que la sanction légère comme celle envisagée par les autres autorités qui ont donné leur avis.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

VIII. Cinquième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

VIII.1.1. La requête en annulation

Le cinquième moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe de motivation matérielle, de l'erreur dans les motifs ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

Dans une première branche, le requérant expose que l'acte attaqué se réfère, en termes de motivation, à la proposition de sanction du 16 novembre 2021 et au maintien de cette proposition du 28 février 2022. Il considère qu'en se référant à ces décisions, l'acte n'est pas matériellement et formellement motivé de manière adéquate.

En ce qui concerne la proposition de sanction du 16 novembre 2021, il estime qu'il existe une contradiction en considérant qu'il n'est pas établi qu'il a délibérément dérobé la paire de lunettes tout en considérant que son comportement a jeté un doute quant à son intégrité et que cela est de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction. S'agissant du maintien de la proposition de sanction du 28 février 2022, il considère que cette décision n'est pas adéquatement motivée afin de justifier les raisons pour lesquelles l'avis du conseil de discipline n'est pas suivi quant au choix de la sanction disciplinaire. Il estime que la partie adverse aurait dû démontrer en quoi les faits reprochés n'étaient pas d'une gravité relative et en quoi la sanction légère du blâme n'était pas proportionnée.

Dans une deuxième branche, il considère qu'en exposant que « la hauteur et la proportionnalité de la sanction ont également été motivées dans les précédents actes », l'acte attaqué n'indique pas à suffisance les raisons qui ont conduit la partie adverse à choisir, dans l'échelle des sanctions, la sanction lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant deux mois. Selon lui, en renvoyant ainsi à la proposition de sanction du 16 novembre 2021 et au maintien de cette proposition

du 28 février 2022, l'acte attaqué n'est pas adéquatement motivé quant à la proportionnalité de la sanction disciplinaire et ce, pour les raisons exposées dans le cadre de la première branche.

Il estime également que l'acte attaqué n'indique pas les raisons pour lesquelles la partie adverse a décidé d'appliquer la sanction de la retenue de traitement avec le pourcentage le plus élevé et le temps le plus long autorisé par la loi du 13 mai 1999.

Enfin, dans une troisième branche, il considère que la partie adverse a pris en compte ses antécédents disciplinaires pour fonder l'acte attaqué, en ce compris la dernière sanction disciplinaire de la rétrogradation dans l'échelle de traitement. Dans la mesure où cette sanction disciplinaire a été annulée par un arrêt n° 253.724 du Conseil d'État du 12 mai 2022, il estime que l'acte attaqué repose sur un motif qui n'est ni pertinent, ni exact de sorte que la motivation dudit acte n'est pas adéquate.

VIII.1.2. Le mémoire en réplique

Dans son mémoire en réplique, en ce qui concerne la première branche, le requérant maintient son argumentation quant à l'existence d'une contradiction dans les motifs et considère qu'il est erroné de soutenir que la proposition de sanction disciplinaire du 16 novembre 2021 ne repose pas sur un manque d'intégrité puisqu'il est précisément mentionné dans cette décision que « l'intéressé a donné l'impression qu'il voulait dérober la paire de lunettes et a semé le doute quant à son intégrité ».

Il réitère également son argumentation en considérant que le maintien de la proposition de sanction du 28 février 2022, lequel s'écarte ainsi de l'avis du conseil de discipline, n'est pas expressément motivé par le fait que ledit conseil n'a pas suffisamment pris en compte ses antécédents disciplinaires. Il souligne qu'il en est uniquement fait mention sans énoncer que ceux-ci justifient le fait de ne pas suivre l'avis dudit conseil. Il réitère son argument selon lequel la partie adverse était soumise à une motivation spéciale.

S'agissant de la deuxième branche, il réitère essentiellement les arguments et développements qui étaient déjà contenus dans sa requête en annulation.

Enfin, en ce qui concerne la troisième branche, il expose encore qu'il ne peut être contesté que la partie adverse a pris en compte les antécédents

disciplinaires pour adopter l'acte attaqué, en ce compris la dernière sanction disciplinaire de la rétrogradation dans l'échelle de traitement qui a été annulée. Il estime que le simple fait que l'acte attaqué mentionne que l'annulation de la sanction disciplinaire du 10 août 2022 ne changerait rien au choix de la sanction ne dément pas ce constat. Il ajoute que, si son dossier disciplinaire est moindre à la suite de l'annulation d'une sanction disciplinaire lourde, cela doit être pris en compte dans la détermination du taux de la sanction.

VIII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant se réfère à ses écrits de procédure sur ce point.

VIII.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, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. 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 s'écarte 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.

En l'espèce, s'agissant de la première branche du moyen, il ressort de la motivation formelle de l'acte attaqué que « la hauteur et la proportionnalité de la sanction ont également été motivées dans les précédents actes ». Il n'est pas contesté et il n'est pas contestable qu'il est ainsi notamment fait référence à la proposition de sanction disciplinaire du 16 novembre 2021 ainsi que dans la déclaration du 28 février 2022 de la partie adverse selon laquelle elle envisage de s'écarter de l'avis du conseil de discipline.

En ce qui concerne la proposition de sanction disciplinaire du 16 novembre 2021, il y est formellement indiqué que « l'autorité estime que s'il n'est pas établi que le [requérant] a délibérément dérobé les lunettes dont question au point 2, il peut par contre être établi que le [requérant] a fait preuve de négligence en réagissant tardivement quand il s'est rendu compte qu'il était en possession de lunettes qui ne lui appartenaient pas et qu'il n'a par ailleurs pas respecté les instructions relatives aux objets trouvés en ce qu'il s'est contenté de déposer les lunettes à l'endroit où elles avaient été prises ».

Il y est également indiqué qu'« alors qu'il s'est trouvé en possession d'une paire de lunettes ne lui appartenant pas, [le requérant] a tardé à agir et n'a pas respecté la procédure relative aux objets trouvés » et que, « ce faisant, l'intéressé a donné l'impression qu'il voulait dérober la paire de lunettes et a semé le doute quant à son intégrité ».

Contrairement à ce que soutient le requérant, il ne peut être considéré qu'il existe une contradiction entre le fait d'estimer qu'il est établi qu'il n'a pas eu l'intention de dérober la paire de lunettes mais qu'il a néanmoins donné cette impression en semant ainsi le doute quant à son intégrité. En ce sens, il est encore indiqué dans la proposition de sanction du 16 novembre 2021 que « son comportement tardif a jeté le doute quant à son intégrité et est dès lors de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction ». Comme le relève la partie adverse, le grief formulé à l'égard du requérant ne résulte pas de son manque d'intégrité par une intention de dérober la paire de lunettes mais de son comportement qui a été considéré de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction.

S'agissant du maintien de la proposition de sanction du 28 février 2022 et de sa motivation par rapport à l'avis du conseil de discipline quant à la proportionnalité de la sanction, il est nécessaire d'apprécier cette motivation par rapport aux motifs contenus dans cet avis.

Le conseil de discipline a ainsi exposé qu'il « est d'avis que la sanction légère du blâme est, dans le contexte mieux décrit au rapport d'expertise (renvoi est fait au point 3.2. de ce document), proportionnée à la nécessité de formuler une réponse disciplinaire qui constitue un recadrage suffisamment dissuasif de l'intéressé pour qu'il adopte désormais un comportement conforme à sa déontologie professionnelle » et que « le prononcé d'une telle sanction, laquelle correspond à une désapprobation formelle et solennelle, serait exactement proportionné à la transgression disciplinaire constatée compte tenu de sa nature et de son contexte ». La sanction ainsi proposée est donc justifiée au regard de la nature et du contexte de la transgression disciplinaire, lesquels ont été décrits dans le rapport d'expertise de l'inspecteur général de la Police fédérale et de la Police locale.

À ce propos, en ce qui concerne la « gravité des faits » visée au point 3.2 du rapport d'expertise précité, auquel il est renvoyé dans l'avis du conseil de discipline, il en ressort principalement que « le requérant s'est rendu le lendemain de sa constatation à la station essence pour restituer les lunettes (en présentant ses excuses)... facilitant ainsi la restitution rapide de l'objet à son propriétaire déjà identifié par le gérant de la station essence » mais que, « si le [requérant] n'a causé aucun préjudice moral ou matériel (connu) au propriétaire des lunettes, il a jeté le doute sur sa probité chez le gérant de la station ». Il ne ressort donc pas de l'avis du conseil de discipline, renvoyant à ce qui précède, que les antécédents disciplinaires de la partie requérante ont été spécifiquement pris en compte.

À la suite de cet avis, dans le maintien de la proposition de sanction du 28 février 2022, l'autorité disciplinaire supérieure indique qu'elle « ne se rallie pas à l'avis du Conseil de discipline », que « si les faits n'ont pas causé de préjudice moral ou matériel connu au propriétaire des lunettes, le [requérant] a jeté le doute sur sa probité chez le gérant de la station et a agi avec désinvolture en attendant un jour » et que, de plus, compte tenu de ses antécédents disciplinaires, « une sanction disciplinaire légère ne pourrait constituer un recadrage suffisant du [requérant] ». Il ressort donc de cette motivation que, nonobstant la nature et le contexte de la transgression disciplinaire, l'autorité ne se rallie pas à l'avis du conseil de discipline et ce, en considérant, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, que la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement maximale est justifiée, au regard des antécédents, pour permettre un « recadrage suffisant ».

Tel que cela ressort de l'appréciation du quatrième moyen, il n'est pas établi que l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire quant à la proportionnalité de la sanction est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation dans le chef de la partie adverse.

Par ailleurs, l'acte attaqué n'est pas exclusivement fondé sur la motivation du maintien de la proposition de sanction du 28 février 2022. La motivation de l'acte fait référence à tous les « précédents actes », en ce compris dès lors aussi le rapport introductif du 4 octobre 2021 et la proposition de sanction du 16 novembre 2021. Il ressort ainsi notamment du rapport introductif que les faits « paraissent de nature à justifier une sanction disciplinaire qui lui fasse prendre pleinement conscience des devoirs essentiels qui sont ceux de tout membre du corps de police » et que « cette sanction devrait également permettre d'écarter toute minimisation des faits ». Il a aussi été exposé dans la proposition de sanction que l'autorité disciplinaire peut « utiliser des antécédents disciplinaires – peu importe leur nature – pour estimer que le membre du personnel adopte un comportement transgressif récurrent et en tenir compte pour considérer la hauteur de la sanction envisagée ».

La lecture combinée de l'ensemble de ces actes permet de comprendre les raisons pour lesquelles la partie adverse a pu considérer qu'une sanction disciplinaire lourde s'imposait au regard de la finalité recherchée par celle-ci, à savoir un « recadrage suffisant » et ce, indépendamment de la gravité relative des faits reprochés à la partie requérante compte tenu, plus particulièrement, de ses antécédents disciplinaires. Cela permet également de comprendre les raisons pour lesquelles l'avis du conseil de discipline n'a pas été suivi.

Partant, la première branche n'est pas fondée.

S'agissant de la deuxième branche, le choix de la sanction disciplinaire a été justifié en considérant, notamment dès le rapport introductif, que les faits « paraissent de nature à justifier une sanction disciplinaire qui lui fasse prendre pleinement conscience des devoirs essentiels qui sont ceux de tout membre du corps de police », que « cette sanction devrait également permettre d'écarter toute minimisation des faits », que « seule une sanction lourde nous semblerait apte à atteindre cet objectif » et que, « tenant compte des états de service du [requérant] et du principe de proportionnalité, cette sanction devrait cependant être la moins forte parmi les sanctions lourdes ; mais qu'au vu de l'existence de plusieurs antécédents disciplinaires, l'autorité estime adaptée une retenue de traitement maximale ».

Outre les justifications particulières quant à la proportionnalité de la sanction rappelées dans le cadre de l'examen de la première branche et contenues, entre autres, dans la proposition de sanction du 16 novembre 2021 et dans le maintien de cette proposition du 28 février 2022, auxquels l'acte attaqué fait également référence, le choix de la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement maximale autorisée par la loi du 13 mai 1999, précitée, fait ainsi l'objet d'une motivation suffisante. Il ne peut être exigé de la partie adverse qu'elle expose les motifs de ces justifications, le choix de la sanction disciplinaire relevant de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire, lequel a été suffisamment exprimé formellement, sans qu'une erreur manifeste d'appréciation puisse être établie.

Partant, la deuxième branche n'est pas fondée.

S'agissant de la troisième branche, la motivation formelle de l'acte attaqué expose notamment ce qui suit :

« Considérant que la hauteur et la proportionnalité de la sanction ont également été motivées dans les précédents actes ; que la défense oublie de mentionner l'existence de nombreux antécédents disciplinaires, lesquels motivent également la hauteur de la sanction ; qu'à ce sujet, l'autorité relevait notamment ceci dans sa décision du 28 février 2022 :

“[...] au vu de ses nombreux antécédents disciplinaires, à savoir 4 blâmes, 1 retenue de traitement de 10 % pendant 1 mois et 1 rétrogradation dans l'échelle de traitement, une sanction disciplinaire légère ne pourrait constituer un recadrage suffisant du [requérant] ; que même à supposer que la sanction disciplinaire de la rétrogradation dans l'échelle de traitement, pendante au Conseil d'Etat, soit annulée, l'autorité disciplinaire ne propose manifestement pas de manière disproportionnée une sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement maximale ; qu'il pourrait même être question d'indulgence à son égard” ».

Il en ressort donc que, si la partie adverse a pris en compte l'ensemble des antécédents disciplinaires du requérant pour fonder l'acte attaqué, en ce compris la sanction de la rétrogradation dans l'échelle de traitement, elle a cependant veillé à indiquer que, même si cette sanction devait être annulée par la suite, cela ne modifierait toutefois pas son appréciation quant à la proportionnalité de la sanction disciplinaire infligée au requérant. Il en résulte dès lors que la prise en considération par la partie adverse de la sanction de la rétrogradation dans l'échelle de traitement n'est que surabondante et que les autres antécédents disciplinaires suffisent, selon l'appréciation discrétionnaire de la partie adverse, à justifier la proportionnalité de la sanction disciplinaire infligée, l'annulation d'une sanction disciplinaire précédente ne devant pas entraîner nécessairement une sanction moindre même si elle est fondée, en partie, par l'ensemble de ces antécédents.

En conclusion, le cinquième moyen n'est fondé dans aucune de ses trois branches.

IX. Sixième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

IX.1.1. La requête en annulation

Le sixième moyen est pris de la violation du droit à la défense et du contradictoire, ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant rappelle que le rapport introductif de l'autorité disciplinaire supérieure lui a été notifié par un courrier recommandé du 7 octobre 2021, lequel a été réceptionné le 8 octobre 2021. À la suite de cette notification, il a déposé un mémoire en défense en date du 5 novembre 2021 pour ensuite être convoqué le même jour à une audition finalement fixée le 10 novembre 2021. À cet égard, il considère qu'il n'a pas été en mesure de se défendre utilement et librement en ne disposant pas d'un délai raisonnable pour préparer sa défense avant cette audition.

Il critique principalement le fait que, nonobstant les demandes de son conseil, la partie adverse n'a cependant pas accepté de postposer l'audition plus tard alors que celle-ci disposait encore d'un délai suffisant pour notifier sa décision et ce, conformément à l'article 38sexies de la loi du 13 mai 1999, précitée. Il estime que les justifications avancées par la partie adverse pour ne pas postposer cette audition ne sont pas adéquates et que le délai de comparution qui lui a été laissé viole donc les droits de la défense.

IX.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant se réfère à la sagesse du Conseil d'État.

IX.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant relève que la partie adverse reconnaît que, même à considérer que l'ensemble des dates écartées le sont de manière justifiée, il lui était possible d'organiser l'audition litigieuse le 16 ou le 17 novembre. Selon lui, elle ne justifie d'aucune manière les motifs selon lesquelles elle aurait été incapable d'organiser l'audition à l'une de ces dates. Il soutient que l'écartement de la date du 18 novembre prête également le flanc à la critique dès lors que la partie adverse ne

justifie pas à suffisance qu'il lui aurait été impossible ou particulièrement difficile de l'auditionner le 18 novembre et de rendre sa décision dans la foulée.

Par ailleurs, il s'étonne que la partie adverse lui reproche le choix de son avocat alors même qu'il s'agit d'un pan essentiel des droits de la défense.

Enfin, il allègue que l'évocation, par la partie adverse, de l'arrêt n° 152.043 est dépourvue de toute pertinence en l'espèce.

IX.2. Appréciation

Le principe général des droits de la défense implique que la personne poursuivie puisse préparer utilement sa défense en pleine connaissance de cause, ce qui suppose non seulement qu'elle soit informée, avec la précision voulue et en temps utile, de tous les griefs formulés à son encontre mais aussi qu'elle soit préalablement mise en mesure de contester ces griefs.

En l'espèce le requérant a été informé conformément aux dispositions légales par le rapport introductif des faits qui lui ont été reprochés et de la sanction lourde qu'il était envisagé de lui infliger. Ce rapport lui a été notifié le 7 octobre 2021. Il a reçu une copie complète de son dossier disciplinaire le 11 octobre 2021, de sorte qu'il s'est écoulé près d'un mois entre le moment où il a disposé de toutes informations utiles pour préparer sa défense et le jour de son audition le 10 novembre 2021. Il a, conformément à l'article 38^{quater} qui lui accorde un délai de trente jours à compter du jour qui suit celui de la réception du rapport introductif pour déposer un mémoire écrit, adressé un tel mémoire en date du 5 novembre 2021. Il a été assisté lors de son audition du 10 novembre 2021 par son avocat. Cette chronologie suffit à démontrer que le requérant a été en mesure de faire valoir ses moyens de défense, en disposant d'un délai raisonnable pour préparer son audition après avoir reçu toutes les informations utiles pour lui permettre d'assurer sa défense et en se faisant assister de son avocat lors de son audition.

La circonstance qu'il a été convoqué en date du 5 novembre pour une audition fixée le 9 novembre et que la partie adverse n'a pas accepté de reporter l'audition au-delà du 10 novembre 2021 malgré la demande de son conseil qui invoquait le délai trop court pour permettre à « [s]on client de s'organiser avec le conseil de son choix » et des raisons médicales, n'est au surplus pas de nature à énerver ce constat que les droits de la défense du requérant n'ont pas été violés.

En effet, en vertu de l'article 38^{sexies} de la loi du 13 mai 1999, la partie adverse disposait, à peine de déchéance d'un délai de quinze jours, après

l'écoulement du délai de trente jours donné au requérant pour déposer son mémoire, pour communiquer sa décision de proposer une sanction lourde. Ce délai expirait donc le dimanche 21 novembre. Aucune disposition de la loi ne prévoit le report de ce délai au premier jour ouvrable suivant, de telle sorte que la partie adverse devait s'assurer que le requérant recevrait communication de sa décision au plus tard le 19 novembre. Le requérant ayant connaissance de ce délai, il devait s'attendre à être très rapidement convoqué à la suite du dépôt de son mémoire en réponse. Tenant compte du devoir de minutie, il n'est pas déraisonnable que la partie adverse s'accorde un certain délai d'au moins un jour ou deux entre le moment fixé pour l'audition et celui où elle prend sa décision de proposer ou non une sanction lourde. Compte tenu également de ce que le jeudi 11 novembre 2021 et le lundi 15 novembre 2021 étaient des jours fériés, et de la fermeture des bureaux le 12 novembre décidée en conséquence, la partie adverse a pu raisonnablement considérer qu'il ne lui était pas possible de reporter l'audition au-delà du 10 novembre 2021.

C'est du reste ce qu'a exposé la partie adverse dans un courriel adressé le lundi 8 novembre 2021 :

« Si l'autorité disciplinaire dispose de 15 jours, à compter du 6 novembre, il faut toutefois lui donner l'occasion de prendre en considération les éléments de défense apportés lors de son audition avant de prendre sa décision, laquelle doit encore être notifiée dans le même délai de 15 jours. Il n'est donc pas envisageable d'entendre [le requérant] la semaine du 15 novembre.

Outre le 11 novembre, les services administratifs seront fermés le vendredi 12 et le lundi 15 novembre. C'est pourquoi l'audition était prévue ce mardi 9 novembre.

Nous pouvons toutefois vous proposer cette audition au 10 novembre, en matinée, à l'heure qui vous conviendrait le mieux ».

À la suite de ce courriel, le conseil du requérant a répondu que le délai était trop court eu égard aux droits de la défense, en invoquant erronément que le délai expirait le 22 novembre, et a, sous cette réserve, proposé de retenir la date du 10 novembre en fin de matinée (11h30), ce que la partie adverse a accepté.

Le moyen n'est pas fondé.

X. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros.

Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 22 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 18 juin 2024, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux