

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n° 263.598 du 16 juin 2025

A. 244.566/VIII-12.932

En cause :

S. I.,

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

contre :

la zone de police 5341 « Midi »,
représentée par son collègue de police,
ayant élu domicile chez
M^{es} Marc UYTENDAELE et
Annabelle DELEEuw, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 4 avril 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision de la partie adverse du 26 février 2025 d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 10 avril 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 10 juin 2025.

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés dans le respect du calendrier de la procédure.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 17, § 4, alinéa 2, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973.

Le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Charline Servais, *loco* M^{es} Olivier Louppe et Jean Laurent, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Annabelle Deleeuw, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

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

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

III. Faits et rétroactes

1. La requérante est inspectrice principale de police au sein de la partie adverse depuis le 1^{er} janvier 2020.

2. Le 7 avril 2023, le chef de corps de la partie adverse lui inflige un avertissement, qui fait l'objet d'un recours toujours pendant enrôlé sous le n° A. 239.249/VIII-12.265.

3. Selon la requête (page 46, n° 3), le 4 mai 2023, la requérante introduit une procédure pénale à l'encontre de son chef de corps pour harcèlement.

4. Le 16 juin 2023, le chef de service f.f. du service Gestion optimale de l'information de la direction judiciaire rédige un rapport d'information à l'attention du directeur judiciaire :

« Il nous revient de source policière que [la requérante] se serait intéressée à des dossiers liés au trafic de stupéfiants dans lesquels son frère y serait impliqué.

Il nous est affirmé que le frère en question est le dénommé [M. D.] et qu'il agirait entre autres dans le secteur du Peterbos et Lemmens.

Il nous est revenu en son temps dans le cadre du dossier [...] que des fuites potentielles pouvaient mettre en péril le bon déroulement du dossier.

À l'époque, malgré quelques vérifications, nous n'avons pas pu objectiver assez d'éléments pertinents pouvant corroborer nos doutes.

Cela dit, des vérifications opérées après la prise de connaissance de l'information, nous avons pu déterminer que la collègue en question a bien un frère, soit le dénommé [M. D. ...] et ce dernier est lié à différents dossiers d'enquête concernant

le trafic de stupéfiants

[...]

[...] vu la complexité de garantir une totale étanchéité de l'information, il est préconisé de vérifier les faits et de procéder à des contrôles *ad hoc* afin de garantir qu'il n'y ait eu aucune tentative de consultation [...] des données liées aux différents dossiers dans lesquels le dénommé [M. D.] est cité ou impliqué.

[...].

Afin de dissiper tout doute et toute suspicion, il est préconisé que ces vérifications puissent s'effectuer afin de garantir un climat serein.

[...] ».

5. Le 20 juin 2023, un procès-verbal n° BR.52.L3.031032/2023 est rédigé à l'attention du procureur du Roi :

« [...]

Dans le cadre de la problématique des stupéfiants ayant cours au Parc du Peterbos [...], un dossier judiciaire avait été traité par la Section Stupéfiants de la Recherche Locale de la ZP Midi 5341. [...] Durant l'enquête, il a été soulevé que des fuites potentielles pourraient exister et mener à mal le bon déroulement de l'enquête. Mais malgré les vérifications effectuées, aucun élément pertinent n'avait pu être démontré permettant de corroborer notre inquiétude.

[...]

Fin mai 2023, il nous revient que [la requérante], policier à la ZP Midi, se serait intéressée à des dossiers liés au trafics de stupéfiants dans lesquels son frère serait impliqué. Le frère en question serait le dénommé [M. D.].

[...]

À la demande de la direction judiciaire de notre zone, le gestionnaire fonctionnel a transmis le résultat de la consultation des procès-verbaux reprenant [M. D.] par les membres du personnel de police sur les 5 dernières années.

La liste des résultats est jointe en annexe 2

[...] ».

Selon ce procès-verbal « plusieurs PV ont été consultés par l'identifiant "DAS" correspondant à [la requérante] [...] ».

6. Il ressort des mesures d'instruction diligentées par l'auditeur rapporteur que, par un courriel du même jour, le directeur judiciaire transmet au chef de corps de la partie adverse le rapport susvisé du 16 juin « qui [lui] a été transmis par [leur] service GOIB concernant des suspicions de violation du secret professionnel », lui précise que « sur cette base, des vérifications ont été demandées à la gestion fonctionnelle afin de vérifier les informations reprises dans le rapport », et l'informe que « le procès-verbal BR.52.L3.031032/2023 est en cours de rédaction (de par la

relation entre [la requérante] et [M. D.] ».

Ce courriel comprend diverses annexes, parmi lesquelles ne figure pas ledit procès-verbal.

7. Le 19 juillet 2023, le collège de police de la partie adverse délibère, notamment d'un « point 3. Objet : P-V judiciaire (Information) et suivi disciplinaire ([la requérante]) ».

À cette occasion, le collège « est informé en séance de l'existence du procès-verbal judiciaire de violation de secret professionnel et de consultation illégale de bases de données n° BR.52.L3.031032/2023 à charge de [la requérante], établi sur base du rapport du service JUD/GOIB dont le chef de corps, [...], a pris connaissance le 20 juin 2023 », et « est saisi en tant qu'autorité disciplinaire supérieure par le chef de corps, lui-même informé le 20 juin 2023 ».

En conséquence, il « décide de demander directement au parquet, sans intervention du service contrôle interne ni du chef de corps, accès au dossier judiciaire » et « de faire application de l'article 56, al. 2 de la loi du 13 mai 1999 [...] et de surseoir à statuer le temps de la procédure judiciaire en cours, une information judiciaire étant ouverte dans le présent dossier ».

8. Par un courrier du même jour, le collège de police s'adresse en ces termes au parquet :

« [...]

En date du 19 juillet 2023, nous prenons connaissance de l'existence du dossier BR.52.L3.031032/2023 [...] dressé à charge de [la requérante] faisant partie de notre zone de police locale.

Les faits susmentionnés font également l'objet du dossier administratif BOS *Council Online* 14136 détenu par le collège de police, *loco* son secrétaire.

Nous vous saurions gré de nous faire savoir le stade actuel de la procédure pénale du dossier précité.

De même, nous sollicitons de votre haute bienveillance l'autorisation d'utiliser les pièces dudit dossier judiciaire en matière administrative. À cette fin, pourriez-vous nous transmettre également copie de ce dossier, dès que la décision de votre Office sera connue.

[...] ».

9. Par un courriel du 22 février 2024, le premier commissaire M. V. du service du Contrôle interne de la partie adverse interpelle le procureur du Roi pour lui signaler que ses services ont appris que la requérante aurait demandé son détachement

vers la zone de police de Namur, et que « dans le cadre de la notice BR.52.L3.031032/2023 la concernant », il sollicite son autorisation « d'utiliser les pièces du dossier judiciaire dans la procédure administrative » ainsi qu'une copie des pièces dans le dossier qu'il pourrait « utiliser en matière administrative ».

Par un second courriel du même jour, il demande au procureur si « dans le cadre de la notice BR.52.L3.031032/2023 et tenant compte des perspectives de reprise au travail de [la requérante] au sein de la ZP Namur, [il pense] que des mesures devraient s'imposer en ce qui concerne ses accès dans les banques de données policières ».

10. Le 26 février 2024, le procureur lui répond en ces termes à son second courriel :

« Vu le contexte et la nature des faits repris dans le cadre de l'information judiciaire en cours sous la notice BR.52.L3.031032/2023, en cause de [la requérante], il m'apparaît que, dans l'attente de l'issue de l'enquête, des précautions peuvent être envisagées quant à l'usage des banques de données mises à la disposition des membres du cadre opérationnel, vous laissant le soin d'apprécier l'opportunité d'une mesure d'ordre à cet égard.

Pour ce faire, je vous autorise à faire usage en matière administrative, à ce stade, du seul procès-verbal initial sous la notice référencée ci-dessus ».

Par un second courriel, il répond au premier courriel que « par *mail* séparé de ce jour, [il l'] autorise à faire usage en matière administrative du seul PV initial sous notice BR.52.L3.031032/2023. Tout autre accès aux pièces judiciaires du dossier demeure prématuré ».

11. Le 28 février 2024, le collège de police désigne ledit premier commissaire et le premier commissaire M. V. O., tous deux du service du Contrôle interne, pour effectuer une enquête préalable sur la base du procès-verbal susvisé et eu égard au « *mail* du 26/02/2024 [du] procureur du Roi avec accord d'utiliser le PV initial BR.52.L3.031032/2023 en matière administrative ».

12. Le 20 mars 2024, le collège de police décide de ne plus donner accès à la requérante aux banques de données policières à titre de mesure d'ordre. Cette décision est confirmée le 14 avril suivant.

13. Le 24 avril 2024, un rapport intermédiaire d'enquête préalable est déposé par les premiers commissaires susvisés.

14. Le 22 mai 2024, le collège de police adopte un rapport introductif au terme duquel il envisage d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire lourde de

la démission d'office.

15. Le 28 juin 2024, le conseil de la requérante dépose un « mémoire en défense sous forme de conclusions ».

16. Le 3 juillet 2024, le collège de police entend la requérante en présence de son conseil et, le même jour, il donne mandat à l'un des enquêteurs préalables d'exécuter les devoirs complémentaires qu'elle a expressément sollicités, parmi lesquels des auditions et la « transmission du rapport d'information initialement adressé au chef de corps et communiqué au collège de police le 19/07/2023 ».

17. Le 11 septembre 2024, les résultats de ces devoirs sont communiqués à la requérante. Parmi ceux-ci, figure notamment le rapport d'information susvisé du 16 juin 2023 demandé par la requérante. Le conseil de celle-ci transmet ses observations le 22 septembre suivant.

18. Le 26 septembre 2024, le collège de police propose d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office.

19. Le 5 octobre 2024, celle-ci introduit un recours en reconsidération auprès du conseil de discipline.

20. Le 5 novembre 2024, le Comité permanent des contrôles des services de police (ci-après : le Comité P) informe le chef de corps de la partie adverse d'une « plainte pour représailles qui [lui] est parvenue de la part de [la requérante], suite à son signalement d'une atteinte suspectée à l'intégrité en date du 27 juillet 2023. Dans celle-ci, [la requérante] indique que, suite à son signalement et à l'ouverture de l'enquête pour atteinte suspectée à l'intégrité qui en a suivi, elle fait l'objet d'un rapport introductif dans le cadre d'une éventuelle sanction disciplinaire. Ce rapport prévoit de [lui] infliger [...] la sanction disciplinaire de la démission d'office. Cette mesure pourrait être qualifiée de menace de représailles au sens des articles [...] de la loi du 8 décembre 2022 [...] ».

21. Le 21 novembre 2024, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale dépose son rapport d'expertise au terme duquel elle estime que « la démission d'office n'est manifestement pas disproportionnée ».

22. Le même jour, le conseil de discipline met l'affaire en continuation au 8 janvier 2025, de l'accord de toutes les parties.

23. Le 29 novembre 2024, le chef de corps répond au Comité P. de façon argumentée.

24. Le 13 décembre 2024, le conseil de la requérante dépose un mémoire en défense complémentaire.

25. Le conseil de la partie adverse fait de même le 24 décembre suivant.

26. Par un courrier du 19 décembre 2024, le Comité P informe le chef de corps qu'il « a décidé de ne pas donner suite à [la] demande de protection [de la requérante] ».

27. L'audience devant le conseil de discipline se tient le 8 janvier 2025 et, le 16 janvier suivant, celui-ci rend son avis au terme duquel il considère, en prenant « en considération deux éléments d'appréciation complémentaires intervenus dans le cours des débats devant [lui] » :

- « - les faits reprochés sont établis et imputables à la requérante ;
- la transgression disciplinaire afférente à ces faits peut être qualifiée comme suit :
 - “ Inspectrice principale de police, membre de la police locale, avoir manqué à ses obligations professionnelles et mis en péril la dignité de la fonction pour avoir le 15 mars 2020 et le 18 juin 2021, en utilisant son *login* et son mot de passe, effectué plusieurs consultations abusives concernant son frère dont elle connaissait les liens avec le milieu criminel dans une banque de données policières (ISLP)” ;
- la dite transgression est de nature à faire valoir à l'intéressée la sanction lourde de la rétrogradation dans l'échelle de traitement au sens des articles 5 et 13 de la loi du 13 mai 1999 ».

28. Le 5 février 2025, le collège de police décide de ne pas suivre cet avis et propose d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office.

29. Le 17 février 2025, la requérante transmet ses observations et, le 26 février suivant, la partie adverse lui inflige la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office.

Il s'agit de l'acte attaqué.

30. Par un courriel du 9 juin 2025, la partie adverse communique contradictoirement au Conseil d'État deux pièces nouvelles reçues « hier soir » et transmises « aussi vite qu'[elle a] pu [...] en réponse » au rapport de l'auditeur rapporteur.

En substance, il s'agit d'une question de la partie adverse adressée au procureur du Roi le 23 mai 2025 à la suite dudit rapport pour savoir si « l'autorisation accordée en date du 26/02/2024 visait [...] bien aussi la possibilité pour l'autorité de l'utiliser en matière disciplinaire », et de la réponse subséquente du parquet du 4 juin 2025 selon laquelle « c'est donc bien aussi à des fins disciplinaires qu'[il] entendai[t] autoriser l'usage du procès-verbal initial ».

À l'audience, la partie requérante s'oppose au dépôt de ces pièces, qu'elle estime tardives dès lors que la violation de l'article 1380, alinéa 2, du Code judiciaire est invoquée *ab initio* dans la requête.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 (ci-après : les lois coordonnées), la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux dont l'examen se prête à un traitement accéléré et qui est susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation du Code judiciaire, notamment son article 1380 alinéa 2, du Code pénal, notamment son article 458, de la « loi sur la Police intégrée du 7 décembre 1998 », notamment son article 131, de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', notamment son article 26, de l'arrête royal du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999 précitée, notamment son article 3, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et du défaut d'habilitation légale ou réglementaire, des droits de la défense, de la présomption d'innocence, des principes généraux de bonne administration, du raisonnable, d'impartialité, de proportionnalité, du devoir de minutie, de l'erreur manifeste d'appréciation, du principe de motivation matérielle et de l'erreur dans les motifs.

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, et alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' (ci-après : le règlement général de procédure), la requérante énonce et résume le moyen dans les termes suivants, qu'il convient de

reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

- « Plusieurs irrégularités ont affecté la procédure disciplinaire et entachent la régularité de l'acte attaqué.

Dans une première branche, il est relevé que le dossier disciplinaire de la requérante est incomplet dès lors qu'il ne contient pas les éléments permettant de comprendre comment les faits qui sont reprochés ont été portés à la connaissance des personnes à l'origine de l'action disciplinaire et pourquoi une action disciplinaire a été initiée à son encore plusieurs années après les faits reprochés.

Il est incontestable que la rédaction du PV initial du 20 juin 2023 a été initiée avec l'intention de nuire à la requérante eu égard au contexte de faits de harcèlement et de représailles dans lequel l'action disciplinaire de la requérante a été initiée.

Or, il ressort des dispositions visées au moyen qu'une autorité disciplinaire doit examiner si les faits dont elle a été informée sont susceptibles d'entraîner une procédure disciplinaire et doit constituer un dossier disciplinaire comprenant notamment les pièces qui concernent la prise de connaissance des faits reprochés.

En vertu du principe général des droits de la défense, tout agent qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire doit impérativement avoir été mis en mesure de se défendre préalablement, ce qui suppose, notamment, qu'il soit informé des faits qui justifient le lancement d'une procédure disciplinaire et que, dès ce moment, il puisse consulter le dossier administratif complet y afférent. Ce dossier doit comprendre tous les éléments de nature à informer la personne poursuivie sur l'ensemble des faits reprochés mais aussi sur les circonstances qui les entourent.

Il en résulte une violation des dispositions visées au moyen qui entraînent l'irrégularité de la procédure et donc de l'acte attaqué.

Dans une seconde branche, la requérante souligne que l'information de l'autorité disciplinaire, qu'elle soit ordinaire ou supérieure, repose sur des violations du secret professionnel.

Il est relevé que :

- le chef de corps a été informé dès le 20 juin 2023 de l'existence du PVI alors que sa rédaction n'a été clôturée que le 21 juin 2023 ;
- le chef de corps en informe les membres du collège en dehors de toute autorisation préalable du procureur du Roi qui n'a pas été préalablement sollicité en ce sens et ne le sera pour la première fois que par courrier recommandé du 9 août 2023 émanant des membres et de la secrétaire du collège de police qui ne sont pas régulièrement entrés en possession de l'information.

Le secret professionnel des policiers est notamment consacré par l'article 458 du Code pénal et par l'article 131 de la loi sur la police intégrée du 7 décembre 1998 prévoyant entre autres que l'interdiction de divulgation s'applique également aux données relatives à la préparation de toute décision.

Il en résulte une violation des dispositions visées au moyen qui entraînent l'irrégularité de la procédure et donc de l'acte attaqué.

Dans une troisième branche, la requérante relève que l'autorité disciplinaire ne dispose pas plus par la suite de l'autorisation du procureur du Roi pour entamer une procédure disciplinaire sur la base du PV initial du 20 juin 2023.

Il en résulte une violation des dispositions visées au moyen qui entraînent l'irrégularité de la procédure et donc de l'acte attaqué.

Dans une quatrième branche, la requérante souligne que l'autorité disciplinaire ne peut justifier d'une autorisation préalable du procureur du Roi pour réaliser des *Logging Control* sur l'entité de la requérante sur une période supérieure à un an dans le respect des conditions strictes de protection de la vie privée dans lesquelles une demande de *Logging Control* à finalité opérationnelle comme celui réalisé à l'encontre de [la requérante] peut être effectuée ».

V.2. *Appréciation quant aux quatre branches réunies*

En matière disciplinaire, l'autorité ne peut fonder sa décision que sur des faits avérés et certains, de sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance leur matérialité et leur imputabilité à l'agent poursuivi, ce qui suppose qu'elle ne peut se contenter de s'appuyer sur de simples supputations et qu'elle doit démontrer concrètement que les faits reprochés ont bien été accomplis par celui-ci. Il revient en conséquence au Conseil d'État d'examiner s'ils sont exacts, pertinents et légalement admissibles. Il ne lui incombe cependant pas de reprendre l'instruction du dossier disciplinaire dès l'origine et de statuer au fond, mais uniquement de vérifier la légalité de la décision au regard du dossier qui lui est soumis et des arguments développés par la défense.

Le principe général du respect des droits de la défense, qui est d'ordre public et doit, partant, être vérifié d'office, implique notamment que l'agent qui risque de se voir infliger une sanction ait la faculté de se défendre utilement et librement contre les reproches qui lui sont faits. Il doit, entre autres, avoir eu la possibilité de consulter l'ensemble des pièces du dossier disciplinaire et d'exposer ses moyens de défense au regard des griefs qui sont précisément à la base de la procédure disciplinaire, l'autorité ne pouvant fonder la sanction sur des éléments postérieurs ou nouveaux à propos desquels l'agent poursuivi n'a pas pu faire valoir préalablement ses observations.

En l'espèce, *prima facie*, la chronologie des faits dément l'affirmation selon laquelle la procédure disciplinaire et la rédaction du procès-verbal initial du 20 juin 2023 auraient été initiées dans un contexte de représailles où « l'autorité disciplinaire avait l'intention de sanctionner la requérante et a donc cherché si des comportements fautifs pouvaient lui être reprochés ». Il ressort en effet du dossier administratif que le lancement de la procédure disciplinaire n'est pas dû à une quelconque démarche proactive et orientée imputable aux autorités disciplinaires mais trouve exclusivement son origine dans le rapport du service Gestion optimale de l'information du 16 juin 2023 dont le directeur judiciaire a spontanément informé le chef de corps le 20 juin suivant qui, à son tour, en a informé le collège de police le 19 juillet. Il n'est donc pas établi que ce seraient ces autorités qui auraient elles-mêmes, d'initiative, recherché les comportements fautifs qui y sont dénoncés ni que leurs recherches auraient « mené à la rédaction [dudit procès-verbal] ». Si la

requérante indique par ailleurs qu'elle a introduit une procédure pénale pour harcèlement contre le chef de corps le 4 mai 2023, il apparaît, *prima facie*, au regard du dossier administratif et à défaut de toute autre explication dans les écrits de procédure, que celui-ci ne semble en avoir été officiellement averti par le Comité P que le 5 novembre 2024, soit bien après le lancement de la procédure disciplinaire litigieuse. Le moyen n'est donc pas sérieux en ce qu'il soutient que « cette recherche a mené à la rédaction d'un PV initial de juin 2023 ».

Il ne l'est pas davantage en ce qu'il soutient que la requérante « ignore toujours ce qui a poussé à la rédaction du PV du 20 juin 2023 et comment l'autorité disciplinaire a été informée des faits qui lui sont reprochés ». Le dossier administratif atteste en effet sans ambiguïté que, dans le cadre des mesures d'instruction complémentaires qu'elle a elle-même sollicitées et auxquelles l'autorité disciplinaire a fait droit, le rapport susvisé du 16 juin 2023 lui a été communiqué le 11 septembre 2024. Elle reste en défaut d'exposer, et le Conseil d'État n'aperçoit pas, en quoi la circonstance que cette communication n'a eu lieu qu'après son audition du 3 juillet 2024 aurait « porté atteinte [à ses] droits de la défense » dès lors qu'après cette communication, elle a encore été en mesure de faire valoir ses observations à plusieurs reprises avant l'issue de la procédure disciplinaire, comme en atteste le dossier administratif.

Aucune des dispositions visées au moyen ne s'oppose à ce qu'un chef de corps reçoive l'information de l'existence d'un procès-verbal judiciaire rédigé à charge de l'un de ses agents et informe le collège de police de cette existence. En tout état de cause, le moyen s'avère, d'une part, inexact en ce qu'il soutient que l'autorisation du parquet n'aurait été sollicitée « pour la première fois que par courrier recommandé du 9 août 2023 ». Au regard du dossier administratif, il est en effet établi que cette demande d'autorisation « d'utiliser les pièces dudit dossier judiciaire » a été adressée au parquet par le collège de police dès qu'il en a eu connaissance le 19 juillet 2023, et ce dans le cadre de sa délibération ayant précisément pour objet « P-V judiciaire (Information) et suivi disciplinaire ([la requérante]) ».

D'autre part, l'article 1380, alinéa 2, du Code judiciaire stipule que « le ministère public décide de la communication et de la copie des actes d'instruction et de procédure dans le cadre d'affaires disciplinaires ou à des fins administratives ». Sans qu'il soit nécessaire d'examiner les nouvelles pièces communiquées par la partie adverse la veille de l'audience, il en résulte qu'un procès-verbal établi dans le cadre d'une information judiciaire ne peut être utilisé à des fins disciplinaires qu'après l'autorisation préalable du procureur du Roi, mais cette disposition ne porte toutefois pas atteinte à l'autonomie dont jouit l'autorité disciplinaire pour décider d'initier ou non une procédure disciplinaire sur la base de ce procès-verbal. À ce propos, il

convient de rappeler que selon la jurisprudence constante, les autorités pénale et disciplinaire sont autonomes et indépendantes, de sorte qu'une éventuelle invitation du ministère public à lancer la procédure disciplinaire demeure sans incidence sur le pouvoir d'appréciation discrétionnaire de l'autorité disciplinaire, à l'instar d'une demande de ne pas l'initier ou d'un avis selon lequel elle serait prématurée. Dans ce contexte, l'essentiel est donc, au regard de l'article 1380, alinéa 2, précité, que l'autorisation ait bien été donnée et une fois qu'elle l'a été, c'est l'autorité disciplinaire qui décide seule si elle doit y donner une suite disciplinaire ou une suite strictement administrative, quels que soient les propos du parquet qui accompagnent l'autorisation donnée comme en l'espèce. En effet, toute procédure disciplinaire peut trouver sa source dans des opérations dépourvues de tout objectif punitif mais qui, fût-ce fortuitement ou à la suite de faits illicites rapportés à l'autorité, mettent à jour des éléments qui, à l'estime de celle-ci, justifient d'initier une procédure disciplinaire.

Partant, comme le rappelle la jurisprudence expressément citée dans l'acte attaqué et reprise dans la note d'observations, la communication du dossier disciplinaire à des fins administratives n'exclut pas qu'il puisse servir de base à une action disciplinaire et si le procureur du Roi autorise l'autorité à faire usage en matière administrative du dossier judiciaire en sa possession, elle peut régulièrement l'utiliser dans le cadre de la procédure disciplinaire. Or en l'espèce, il ressort clairement du courriel du procureur du Roi de Bruxelles du 26 février 2024 qu'il a autorisé la partie adverse à faire usage du procès-verbal initial BR.52.L3.031032/2023.

Prima facie, le premier moyen n'est pas sérieux en ses trois premières branches.

Enfin, en vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, du règlement général de procédure, la requête contient « un exposé [...] des moyens ». L'alinéa 2 du même article 2, § 1^{er}, énonce que « le moyen consiste en l'indication de la règle de droit dont la violation est invoquée et de la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte ». Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, l'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine.

En l'espèce, la partie requérante reste totalement en défaut d'exposer quelle norme visée au moyen organiserait les modalités de réalisation des « *Logging Control* » qu'elle invoque ni dans quelle mesure cette disposition aurait été violée par

l'acte attaqué. Le moyen est, partant et *prima facie*, irrecevable en sa quatrième branche.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', notamment ses articles 2 et 3, de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', notamment son article 3, du principe de motivation matérielle, de l'inexactitude dans les motifs, des droits de la défense, de la présomption d'innocence, des principes généraux de bonne administration, du raisonnable, d'impartialité, de proportionnalité, du devoir de minutie et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Conformément aux dispositions précitées du règlement général de procédure, le moyen est résumé en ces termes :

« L'autorité disciplinaire ne peut fonder une action disciplinaire que sur des faits avérés et certains et ne peut se contenter de s'appuyer sur de simples supputations.

Le seul fait matériel reproché à la requérante en l'espèce est d'avoir "en date du 15/03/2020 et en date du 18/06/2021 consulté les PV visés au point 5 concernant votre frère D.M., dont vous saviez qu'il fréquentait le milieu criminel".

Le PVI met en exergue que les consultations litigieuses interviennent dans le cadre d'une problématique de stupéfiants pour laquelle des fuites potentielles pourraient exister alors qu'aucun des 8 PV renseignés comme ayant été consultés par la requérante ne comporte un indice de stupéfiants.

Aucun des 8 PV consultés n'étant repris en copie au dossier disciplinaire par l'autorité disciplinaire, il est actuellement impossible d'objectivement vérifier que ces PV ont bien l'objet qui leur est prêté ainsi que d'appréhender la nature et l'étendue des informations qu'une consultation de ces PV pourrait concrètement révéler.

La consultation d'un PV dans l'ISLP ne peut caractériser un manquement disciplinaire puisque tous les policiers du Royaume consultent quotidiennement des PV sans que cela leur soit reproché.

Les éléments de contexte permettent de constater que les consultations litigieuses ont été opérées par la requérante dans l'exercice de sa fonction de gradée, de manière à s'assurer de la bonne exécution future de missions de police judiciaire ou administrative et revêt donc un intérêt fonctionnel.

L'autorité disciplinaire ne démontre pas à suffisance de droit que [la requérante] n'a pas respecté les dispositions légales qui organisent à l'époque des faits la consultation des banques de données policières ».

VI.2. *Appréciation*

Pour les motifs exposés lors de l'examen du premier moyen, les allégations réitérées de contexte « de harcèlement et de représailles » et de la « rédaction du PV initial du 20 juin 2023 [...] initiée avec l'intention de nuire à la requérante » (requête, p. 38/59) ne sont pas sérieuses.

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. 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.

En l'espèce, le rapport introductif du 22 mai 2024 sur la base duquel la procédure disciplinaire a été initiée indique expressément que les faits poursuivis concernent « un dossier BR. [...] [qui] a été dressé à charge [de la requérante] pour violation du secret professionnel et pour consultation illégale des bases de données. Il ressort, notamment, de la lecture de ce PV initial que “dans le cadre de la problématique des stupéfiants ayant cours au Parc du Peterbos... il a été soulevé que des fuites potentielles auraient pu exister et mener à mal au bon déroulement de l'enquête” » et que la requérante se serait « intéressée en mars 2020 et juin 2021 à des dossiers dans lesquels [son] frère [M. D.], connu des services de police, serait impliqué ». Le rapport poursuit en identifiant clairement les « éventuelles transgressions disciplinaires » (page 3/7 à 4/7) et en estimant que les faits « pourraient être établis et [lui] être imputés » et ce « dans le cadre d'une présomption raisonnable de [leur] existence [...], de leur imputabilité et de leur caractère disciplinaire » (pages 4/7 et suivantes).

En réponse, la requérante a déposé un mémoire en défense sous forme de conclusions ainsi qu'un mémoire complémentaire à l'appui desquels elle développe une argumentation qu'elle reproduit en substance dans son moyen. L'acte attaqué rencontre son argumentation en indiquant, entre autres, qu'il « ressort du dossier BR. [...] qu'il a été constaté [qu'elle a] effectué des consultations illégales dans le système *Portal Pol Office* traitement ISLP et que ces consultations étaient en lien avec [son] frère [M. D.] qui fréquentait le milieu criminel de la Place Lemmens et du Parc Peterbos, qui serait connu pour de nombreux faits de vol, drogue, coups et association de malfaiteurs », qu'il « est déraisonnable d'affirmer que [ses] consultations des documents relatifs à des PV de 2018 et de 2019 dans le cadre du dossier BR.[...]/2018, dans lequel [son] frère est cité et faites le 15/03/2020 vers minuit, alors qu'[elle] travaill[ait] en GIG (qui est un service de première ligne, qui traite les interventions urgentes) avaient une finalité professionnelle », et que « même s'il fallait par extraordinaire admettre que ces consultations avaient une finalité professionnelle – laquelle ne ressort en rien du dossier – il [lui] appartenait, avant d'y procéder, eu égard au contexte, d'en aviser loyalement [sa] hiérarchie ». L'acte attaqué ajoute :

« [...]

Considérant par ailleurs qu'il n'est pas concevable que vos consultations des documents relatifs à des PV de 2020 dans le cadre du dossier BR.[...]/2019, BR.[...]/2020 et BR.[...]/2019 dans lesquels votre frère est cité et faites le 18/06/2021, vers 12h30, alors que vous travailliez au service Proximité D1 visaient un intérêt professionnel et que, ici également, même si cela par extraordinaire avait été le cas, vous auriez dû en avertir préalablement votre hiérarchie ;

Considérant que vous apportez à travers des déclarations faites par les personnes dont vous avez demandé l'audition lors de la demande de devoirs complémentaires, la preuve que votre hiérarchie était au courant du fait que [M. D.] était votre frère, mais qu'à aucun moment il ressort lors de ces auditions (y compris la vôtre) ou dans le dossier que cette hiérarchie avait été avisée par vos soins de vos consultations faites en date du [...] ».

Comme le relève la note d'observations, l'acte attaqué ajoute encore :

« [...]

Considérant que vous indiquez encore que la consultation revêt un intérêt personnel en lien avec le monde professionnel,

Considérant que l'autorité, tout comme l'inspection générale de la police locale et fédérale et le conseil de discipline sont d'avis que l'intérêt invoqué (légitimer sa place de cheffe au regard d'activités potentiellement criminelles de son frère) n'est pas un motif légitime de consultation ;

Qu'en effet, ces consultations sont étrangères aux missions de police judiciaire ou administrative ;

Considérant que l'autorité a fait sien cet avis sur ce point ;

Considérant qu'enfin, vous indiquez encore qu'il était d'usage de consulter le système *Portal Pol Office* à l'époque bien que vous êtes aujourd'hui au courant du caractère illégal de cette démarche ; que vous ne pouvez exciper de votre responsabilité en invoquant une pratique illégale dans le chef d'autres individus ; qu'une quelconque intention malveillante n'est d'ailleurs pas requise pour fonder un manquement professionnel ;

Que nous vous rappelons que tout membre du personnel doit veiller à la protection des données à caractère personnel de collègues et des citoyens, qu'il est de votre responsabilité de délogger votre session, que cela est clairement rappel[é] dans l'instruction générale n°18 relative à la "Charte pour l'utilisation responsable des systèmes d'information et de communication – Instructions pour l'utilisateur" datant du 28/11/2006 et modifiée le 29/05/2012 ainsi que le 27/01/2020, que vous ne devriez pas ignorer ; qu'au point 7 de cette note, il est rappelé : "Le membre du personnel se connecte uniquement au poste de travail (PC) qui lui est attribué avec son ID personnel (nom d'utilisateur) et son mot de passe"(...) "Arrêter complètement le poste de travail à la fin du service ou le verrouiller lorsqu'il n'est pas utilisé, est une nécessité absolue pour éviter les abus" » (acte attaqué, page 9).

Au regard de ces éléments formellement exposés dans l'acte attaqué, il apparaît que celui-ci repose sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles et que la requérante ne peut sérieusement être suivie lorsqu'elle soutient, après avoir énuméré les procès-verbaux consultés comme dans ses mémoires déposés durant la procédure disciplinaire, qu'elle « peine à comprendre pour quelle raison les consultations litigieuses ont été mise en lien avec l'information à l'origine indéfinie selon laquelle "[elle] se serait intéressée à des dossiers liés aux trafics de stupéfiants dans lesquels son frère y serait impliqué" » (requête, p. 39/59). Le même constat s'impose à propos de son affirmation selon laquelle elle pouvait « se prévaloir d'un motif professionnel pour agir en ce sens en considération des fonctions qu'elle exerçait ».

Le deuxième moyen n'est pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de la loi du 7 décembre 1998 'organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux', notamment son article 127, de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', notamment ses articles 3, 33 et 38*bis*, de la loi du 8 décembre 2022 'relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée', notamment son article 58, de « l'arrêté royal du 10 mai 2006, Code de déontologie des services de Police », notamment ses articles 22 et suivants, des droits de la défense, de la présomption d'innocence, des principes généraux de bonne administration, du raisonnable, d'impartialité, de proportionnalité, du devoir de

minutie et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le moyen, libellé « quant au principe d'impartialité », est résumé comme suit :

« Le chef de corps et le collège de police ont ainsi été à la fois juge et partie.

Premièrement, le désintérêt des membres du collège de police pour qu'il soit mis fin aux faits de harcèlement continu et aux mesures de représailles dont la requérante était victime, ainsi que les appréciations du rapport introductif témoignent d'une partialité manifeste de l'autorité disciplinaire qui n'est pas admissible. L'auteur du rapport y porte déjà des appréciations défavorables à la requérante et surtout que sa conviction est déjà formée sur des éléments essentiels de la procédure.

Deuxièmement, le chef de corps est personnellement à l'initiative de la procédure disciplinaire engagée à l'encontre de la requérante alors même que celle-ci a introduit une procédure pénale à l'encontre de son chef de corps en date du 4 mai 2023 pour harcèlement. Le chef de corps a pu très tôt influencer l'organe collégial dans son ensemble aux fins de prononcer, malgré l'avis contraire du conseil de discipline, la sanction lourde de la démission d'office.

Troisièmement, le cadre factuel permet de comprendre que l'action disciplinaire a été engagée à l'encontre de la requérante à titre de représailles en méconnaissance de la protection dont la requérante bénéficie en vertu de l'article 58 de la loi du 8 décembre 2022.

Quatrièmement, la mesure d'ordre prononcée à l'encontre de la requérante le 20 mars 2024 témoigne de cette partialité à l'égard de la requérante.

Cinquièmement, le simple fait que le dossier disciplinaire ait été constitué à charge uniquement (sans par exemple contenir les rapports positifs relatifs à la requérante), que la procédure disciplinaire ait été initiée et poursuivie en violation du secret professionnel et sans disposer de l'aval du procureur du Roi, témoignent de la partialité de l'autorité disciplinaire ».

VII.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu en outre de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la

mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active. Par ailleurs, selon la jurisprudence constante, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général n'est violé que s'il est établi qu'un ou plusieurs membres sont soupçonnés de partialité et ont pu influencer la décision prise par cet organe.

En l'espèce, il ressort de l'examen du premier moyen que les faits allégués de harcèlement et de représailles ne sont pas établis au regard du dossier administratif et que le chef de corps n'est pas « personnellement à l'initiative de la procédure disciplinaire », contrairement à ce que soutient la requérante. L'allégation selon laquelle celui-ci aurait pu influencer défavorablement l'ensemble du collège de police ne l'est, partant et en tout état de cause, pas davantage, l'acte attaqué relevant au surplus que « le Comité P qu'[elle a] saisi d'une demande de protection a constaté que la procédure disciplinaire n'était pas une mesure de représailles ». La requérante reste par ailleurs en défaut d'expliquer en quoi la mesure d'ordre du 20 mars 2024, qu'elle n'a au demeurant pas contestée, témoignerait d'une quelconque partialité à son encontre. Enfin, la violation alléguée du secret professionnel et l'absence de l'aval du parquet ne sont pas sérieuses, comme cela a été constaté à l'occasion de l'examen des précédents moyens.

Le troisième moyen n'est pas sérieux.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', notamment son article 41, des principes généraux de bonne administration, du raisonnable, d'impartialité, de proportionnalité, du devoir de minutie et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Il est résumé en ces termes :

- « La sanction de la démission d'office proposée par l'autorité disciplinaire apparaît totalement disproportionnée par rapport à la nature des faits reprochés et aux circonstances qui les entourent. Une telle appréciation relève d'une erreur manifeste d'appréciation.

Premièrement, il n'est pas fondé de prendre en considération la sanction disciplinaire de l'avertissement prononcée le 7 avril 2023 alors que celle-ci repose elle aussi sur un fait de harcèlement adopté par le chef de corps à l'encontre de la requérante et qu'elle fait par ailleurs l'objet d'un recours en annulation toujours pendant devant le Conseil d'État.

Deuxièmement, pour des faits à première vue similaires voire nettement plus graves, il pourra être observé au niveau de la banque de données du conseil de

discipline des sanctions beaucoup moins sévères que celle prononcée à l'encontre de la requérante.

Troisièmement, l'autorité disciplinaire ne peut non plus ignorer les bons et loyaux services que la requérante a presté depuis son entrée en fonction à la police ainsi que les appréciations très positives portées par ses collègues et sa hiérarchie malgré les faits reprochés.

Quatrièmement, le dossier disciplinaire est totalement vide quant à une prétendue perte de confiance dans le chef des collègues de travail de [la requérante] ou de sa hiérarchie. Il ne comporte pas la moindre enquête sérieuse et objective au sujet du maintien de la présence de la requérante au sein de la zone de police locale et n'examine pas concrètement la possibilité d'une sanction moins radicale que la rupture du lien statutaire.

La démission d'office est excessive et il n'est pas matériellement et concrètement démontré que le lien statutaire devrait être obligatoirement rompu.

Cinquièmement, la circonstance que l'autorité disciplinaire n'ait pas immédiatement décidé de suspendre préventivement la requérante dément la nécessité d'écarter la requérante du service, qui plus est par une rupture irrémédiable du lien statutaire.

Enfin, l'autorité disciplinaire ne peut davantage ignorer les importantes conséquences financières qu'une décision de démission d'office engendre pour la requérante. Ces répercussions sont également disproportionnées par rapport aux faits reprochés à la requérante, alors qu'elle s'est toujours investie pleinement dans son travail à la satisfaction de son employeur qui ne peut être sérieusement démentie ».

VIII.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. Eu égard aux motifs ainsi rappelés, le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de l'autorité s'il venait à considérer que les faits imputés à la partie requérante ne sont pas suffisamment graves par eux-mêmes pour justifier une sanction lourde, celle-ci n'étant pas manifestement disproportionnée au regard des faits sanctionnés.

L'erreur manifeste d'appréciation est celle qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre.

En l'espèce, force est de constater que si la requérante met en avant une série d'éléments dont elle estime qu'ils devraient constituer, à l'égard des faits sanctionnés, une cause de justification ou amener une plus grande indulgence de l'autorité, elle ne démontre pas que celle-ci aurait adopté une sanction disciplinaire que toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas prise. Tout d'abord, l'affirmation selon laquelle l'avertissement infligé le 7 avril 2023 reposerait, lui aussi, sur un fait de harcèlement « adopté par le chef de corps à [son] encontre » (requête, page 51/59), s'avère purement unilatérale et ne repose pas davantage sur une quelconque pièce du dossier ou explication dans la requête. La circonstance que cet avertissement fait l'objet d'un recours en annulation toujours pendant devant le Conseil d'État n'empêche par ailleurs nullement la partie adverse d'y avoir égard pour apprécier le taux de la sanction dès lors que, selon la jurisprudence constante, tout acte administratif bénéficie d'une présomption de légalité, la décision administrative unilatérale qui cristallise une situation juridique étant présumée conforme au droit et la contestation de son destinataire étant impuissante, à elle seule, à renverser cette présomption. Partant, la critique selon laquelle « une sanction légère notifiée le 11 avril 2023 ne peut évidemment “porter ses fruits” deux ou trois ans auparavant » manque en droit et en fait. En effet, la partie adverse ne reproche pas à la requérante de ne pas avoir tiré les leçons de cette première sanction mais tient simplement compte de celle-ci, juridiquement existante au moment où elle adopte l'acte attaqué, en tant qu'« antécédent disciplinaire » pour la considérer comme une circonstance aggravante comme l'indique clairement l'acte attaqué (page 13/15).

Ensuite, la circonstance qu'il ressortirait de la banque de données du conseil de discipline que des sanctions moins sévères seraient prononcées « pour des faits à première vue similaires » ne prive bien entendu pas l'autorité disciplinaire de décider, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, d'opter pour une sanction très sévère au regard des éléments propre à la présente affaire tels qu'ils sont formellement expliqués dans l'acte attaqué (pages 11 à 14). La perte de confiance, également expliquée dans les motifs de celui-ci, relève elle aussi de ce pouvoir d'appréciation auquel il n'appartient pas au Conseil d'État de se substituer. Au regard de ces motifs, l'erreur manifeste d'appréciation n'est pas démontrée, l'acte attaqué rappelant que « la gravité des faits reprochés » est « appuyée par le rapport d'expertise de l'Inspection générale [...] et l'avis du conseil de discipline ». Il relève aussi, notamment, que « la consultation illicite de données à caractère personnel porte atteinte à la confiance que portent le parquet et les autorités judiciaires à l'égard de notre zone de police et entraîne une dévalorisation de l'image de notre zone » tout en portant atteinte « à la confiance du citoyen dont les données personnelles sont logées dans ces logiciels », que « l'autorité attend de ses agents de ne pas faire preuve de curiosité mal placée et de ne pas consulter des données personnelles sans autorisation

ou raison sous-jacente », et que la publicité négative des transgressions disciplinaires auprès des autorités judiciaires et leur répétition requièrent une sanction lourde.

La circonstance que la requérante n'a pas été suspendue préventivement ne dément pas, à elle seule, la rupture du lien de confiance dès lors que, comme l'expose l'acte attaqué et la jurisprudence à laquelle il se réfère (pages 12-13), la procédure y afférente, strictement administrative, est distincte de la procédure disciplinaire et qu'il ne peut en tout état de cause pas être exclu que ce soit au terme de cette dernière seulement que l'autorité disciplinaire estime, au regard des éléments alors en sa possession à la clôture de celle-ci, que la relation de travail ne peut plus continuer avec l'agent poursuivi.

L'acte attaqué répond par ailleurs aux éléments favorables invoqués par la requérante (page 13) et c'est erronément que celle-ci attribue à l'arrêt n° 244.087 du 1^{er} avril 2019 un enseignement qu'il ne contient nullement dès lors que la citation qu'elle en fait (requête, p. 54/59) ne correspond en aucun cas à ses motifs mais à la position exprimée dans cette affaire par le conseil de discipline (arrêt susvisé, pages 3 et 4). L'arrêt n° 226.383 du 11 février 2014 n'est pas davantage transposable en l'espèce dès lors que, dans cette affaire, le règlement disciplinaire applicable stipulait que « la suspension préventive s'impose pour "tout fait grave" commis par un agent (paragraphe 48) et "lorsque la punition prononcée est la révocation" (paragraphe 49, alinéa 1^{er}) » et non une démission d'office comme en l'espèce. L'arrêt n° 168.446 du 2 mars 2007 partiellement cité en page 55/59 de la requête a quant à lui, en référé et donc *prima facie*, considéré comme sérieux « en ces deux aspects » le moyen invoqué dans cette affaire, soit à la fois la violation du principe de proportionnalité et du délai raisonnable, *quod non* en l'espèce.

Enfin, les conséquences financières dénoncées par la requérante sont inhérentes à la démission d'office et découlent de l'application normale de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police' qui l'organise, sans qu'elles impliquent *in se*, une violation du principe général de proportionnalité. L'acte attaqué répond par ailleurs à ce sujet, sans méconnaître les dispositions visées au moyen, que « l'intérêt individuel de l'agent poursuivi ne peut prévaloir sur les intérêts légitimes d'une organisation telle que la police ».

Le quatrième moyen n'est pas sérieux.

Il résulte de l'examen qui précède qu'à défaut de moyens sérieux, l'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois coordonnées, pour que le Conseil d'État puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 16 juin 2025, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin