

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 264.859 du 17 novembre 2025

A. 238.119/VIII-12.128

En cause :

C. B.,

ayant élu domicile chez
M^{es} Marc UYTTENDAELE
et Annabelle DELEEUW, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 9 janvier 2023, la partie requérante demande l'annulation de la décision de la partie adverse du 1^{er} décembre 2022 de lui infliger la sanction disciplinaire lourde de la rétrogradation dans l'échelle de traitement.

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 29 septembre 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 7 novembre 2025.

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

M^e Victorine Nagels, *loco* M^{es} Marc Uyttendaele et Annabelle Deleeuw, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Mme Bénédicte Flamend, conseillère juriste, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant est premier inspecteur principal de police (INPP) à la division de recherche 1 « Banditisme » de la police judiciaire fédérale de Bruxelles (ci-après : PJFB), dépendant de la direction générale de la police judiciaire de la police fédérale (ci-après : DGJ).

2. Par un rapport d'information du 19 février 2020, le directeur judiciaire de la PJFB f.f., autorité disciplinaire ordinaire du requérant, demande au directeur général de la DGJ, son autorité disciplinaire supérieure, d'éloigner, fût-ce temporairement, celui-ci de sa direction à la suite de faits dont il a pris connaissance le 3 février 2020 et de la situation problématique pour le bon fonctionnement du service qui résulterait « d'un comportement inadéquat et déplacé potentiellement grave adopté par [le requérant] à l'égard de plusieurs collègues de divisions différentes ».

Il l'informe également qu'un procès-verbal du chef de harcèlement a été transmis à l'auditorat du travail.

3. Le directeur général *a. i.* de la DGJ, E. S., en prend connaissance le 3 mars suivant.

4. Par un courriel du 9 mars 2020, P. D., chef de service adjoint du service de Surveillance du fonctionnement interne et qualité de la police fédérale (ci-après : TIWK) demande à l'auditeur du travail de recevoir une copie du dossier judiciaire ouvert à charge du requérant sur la base dudit procès-verbal et de l'informer des suites réservées à celui-ci.

5. Le 30 mars 2020, l'autorité disciplinaire supérieure désigne les « CSL » R. C. et V. P. comme enquêteurs préalables afin de réaliser une enquête relative aux faits relatés dans le rapport d'information du 19 février 2020 et de lui « donner une relation complète et objective des faits et des circonstances afin [qu'elle] puisse décider, en connaissance de cause, si une procédure disciplinaire doit être initiée ».

6. Le 16 avril 2020, le requérant transmet sa déclaration écrite à V. P., qui établit des rapports intermédiaires d'enquête préalable les 27 avril et 29 mai suivants, dont l'autorité disciplinaire supérieure prend connaissance respectivement les 30 avril et 16 juin 2020.

7. Par un courriel du 9 juin 2020, A. L., fonctionnaire dirigeant *a.i.* du TIWK, demande à nouveau à l'auditeur du travail de Bruxelles une copie du dossier judiciaire et d'être informé des suites réservées à celui-ci.

8. Le 17 juin 2020, ce dernier refuse et répond qu'il ne manquera pas d'informer de l'avancement de celui-ci.

9. Par une note du 3 juillet 2020 ayant pour objet la « désignation d'enquêteurs préalables », l'autorité disciplinaire supérieure désigne les « CSL » H. D. et E. D. pour « procéder aux auditions de l'INPP C. V. et de l'ASS A. G. ainsi que d'exécuter les actes nécessaires découlant de ces auditions ».

10. Un premier rapport d'enquête préalable contenant les auditions est établi le 7 juillet 2020 et un second le 23 juillet suivant respectivement par les « CSL » V. P. et H. D. susvisées.

11. Par une note du 28 juillet 2020, l'autorité disciplinaire supérieure informe le requérant que l'enquête préalable « n'a pas permis de statuer sur [son] éventuelle responsabilité » et que, conformément à l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', le délai de six mois en matière de notification du rapport introductif commencera à courir le jour où elle aura été informée par l'autorité judiciaire qu'une décision judiciaire définitive a été prononcée, que les dossiers ont été classés sans suite ou que l'action publique est éteinte.

Le requérant en accuse réception le lendemain.

12. Par des courriels des 15 septembre 2020, 7 janvier, 9 avril et 5 juillet 2021, le TIWK demande encore à l'auditeur du travail de Bruxelles une copie du dossier judiciaire et d'être informé des suites réservées à celui-ci.

13. Par des courriels des 15 septembre 2020, 18 janvier, 20 avril et 7 mai 2021, l’auditeur du travail n’autorise pas l’accès au dossier judiciaire.

14. Par un courriel du 23 août 2021, le « CNT » S. L., du TIWK, interpelle à nouveau l’auditeur du travail qui, le lendemain, lui répond que le dossier a été classé pour « rappel à la loi par le magistrat » et l’autorise à prendre connaissance du dossier judiciaire « en [ses] bureaux ».

15. Par un courrier du 30 août 2021, l’auditeur du travail transmet à S. L. la copie du dossier judiciaire.

16. Le 20 décembre 2021, E. S., l’autorité disciplinaire supérieure, prend connaissance du dossier judiciaire.

17. Le 1^{er} avril 2022, E. S. rédige rapport introductif aux termes duquel il « envisage d’infliger [au requérant], pour les faits repris au point 3, la sanction disciplinaire lourde de la rétrogradation dans l’échelle de traitement ». Ces faits renvoient au procès-verbal judiciaire susvisé et au fait que « selon le directeur judiciaire de Bruxelles [...] : “le possible comportement déplacé et inadéquat qu’aurait adopté [le requérant] aurait eu lieu tant dans sa sphère privée que sur le lieu et le chemin du travail”. Il ajoute par ailleurs que cette situation problématique aurait [...] : “des répercussions tant sur l’intérêt et le bon fonctionnement de plusieurs services (...) que sur le bien-être de plusieurs membres du personnel” ».

Sont ensuite citées *in extenso* les « déclarations administratives » et les « déclarations judiciaires » du requérant et de plusieurs agents (dossier administratif, pièce 19, pp. 2/43 à 32/43).

Ce rapport introductif, notifié au requérant le 5 avril suivant, précise en ce qui concerne ses « droits de la défense », que le « délégué [de l’autorité disciplinaire supérieure] en la matière est le CNT [S. L.] », que s’il souhaite être entendu, il doit le demander audit délégué dans les 30 jours, et que, le cas échéant, « son audition sera effectuée par l’un de[s] délégués [de l’autorité disciplinaire supérieure] ».

18. Par un courriel du 5 avril 2022, S. L. communique une copie du dossier disciplinaire au requérant et l’informe que s’il souhaite être entendu oralement, il le sera le 6 mai suivant en présentiel ou, s’il le désire, par l’intermédiaire de la plateforme de vidéoconférence *Teams*, et que s’il n’opte pas pour l’une de ces possibilités, sa déclaration pourra être recueillie par courriel électronique.

19. Le 13 avril 2022, le conseil du requérant transmet à S. L. un « mémoire à la suite du rapport introductif ». Il lui précise qu'« à ce stade, [le requérant] n'a rien à ajouter de plus et ce mémoire vaut donc audition ».

20. Le 10 mai 2022, E. S., l'autorité disciplinaire supérieure, adopte une proposition de rétrogradation dans l'échelle de traitement.

21. Trois jours plus tard, le conseil du requérant saisit le conseil de discipline d'une requête en reconsidération contre cette proposition et, le 3 juin 2022, il rédige un « mémoire à la suite d'une proposition de sanction lourde » en vue de l'audience du 29 juin devant le conseil de discipline, finalement reportée au 22 août suivant. Il y annexe une « chronologie établie par le requérant » ainsi que son entretien de fonctionnement du 25 mai 2022.

22. Le 22 août 2022, les parties sont entendues par le conseil de discipline qui met l'affaire en continuation au 30 septembre 2022, tout en sollicitant le rapport de l'Inspecteur général pour le 19 septembre suivant.

23. Le 23 août 2022, le TIWK fait parvenir au conseil de discipline divers documents concernant le requérant à la suite de la demande de l'Inspecteur général.

24. Par un courriel du 29 août 2022, le requérant envoie à S. L. son entretien de fonctionnement précité du 25 mai 2022 et lui demande de le « faire parvenir à l'AIG ».

25. Le 15 septembre 2022, l'Inspecteur général dépose son rapport d'expertise aux termes duquel il estime que les droits de la défense n'ont pas été violés, que les faits sont établis et imputables au requérant, que la transgression disciplinaire est grave et que « la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10 % durant deux mois serait proportionnée aux faits tenant compte des circonstances, des conséquences et de la carrière du membre du personnel ».

26. Le 20 octobre 2022, le conseil de discipline rend son avis selon lequel, à titre principal, aucune sanction disciplinaire ne peut être adoptée dans la mesure où le principe du délai raisonnable a, selon lui, été violé en raison du « retard anormal [qui] s'est écoulé entre le 30 août 2021, date à laquelle le dossier a été transmis au TIWK, et le 20 décembre 2021, moment où il a été porté à la connaissance de l'ADS ». Le conseil de discipline estime que ce délai est « anormalement long dans la gestion d'une procédure qui "doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'un des plus lourdes prévues par le statut" ».

À titre subsidiaire, il estime que les faits sont établis et imputables au requérant, qu'ils constituent une transgression disciplinaire dont il propose une autre qualification et qu'elle aurait été de nature à lui valoir l'adoption d'une retenue de traitement de 10% pendant deux mois.

27. Par une décision du 8 novembre 2022, l'autorité disciplinaire supérieure s'écarte de l'avis du conseil de discipline.

28. Le conseil du requérant transmet un dernier mémoire le 12 novembre suivant et, le 1^{er} décembre 2022, E. S., autorité disciplinaire supérieure, lui inflige la sanction disciplinaire lourde de la rétrogradation dans l'échelle de traitement.

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié au requérant le 5 décembre 2022.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris « de la violation l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres des services de police, de l'incompétence *ratione temporis* [et] de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Le requérant fait valoir que la partie adverse a pris connaissance des faits reprochés le 30 août 2021 mais lui a notifié le rapport introductif le 5 avril 2022, soit au-delà du délai de six mois prévu par l'article 56, alinéa 2, visé au moyen. Il expose que, le 30 août 2021, son dossier judiciaire est transmis au « CNT » S. L., et que « l'acte de délégation » de celui-ci produit par la partie adverse le 1^{er} décembre 2022, prévoit qu'il reçoit notamment délégation « pour, dans le cadre de l'exécution des actes administratifs préalables aux éventuelles procédures disciplinaires, dans le cadre des procédures disciplinaires et dans le cadre de suspensions provisoires urgentes par mesure d'ordre : 1. Prendre connaissance de tout évènement relevant de ma compétence d'autorité disciplinaire ou d'autorité de suspension urgente par mesure d'ordre à l'égard des membres du personnel de la police fédérale pour lesquels je suis autorité disciplinaire ordinaire ».

Selon lui, « il ressort de cet acte de délégation que le CNT [S. L.] est compétent pour, dans le cadre des procédures disciplinaires, prendre connaissance de tout évènement relevant de la compétence d'autorité disciplinaire ». Il en conclut qu'il « agit donc en lieu et place de l'autorité disciplinaire pour prendre connaissance de

faits disciplinaires et revêt, partant, dans l'exercice de cette compétence, la qualité d'autorité disciplinaire compétente », et que « la transmission [de son] dossier judiciaire [...] [à S. L.] le 30 août 2021 équivaut donc bien à la prise de connaissance des faits reprochés [...] par l'autorité disciplinaire compétente au sens de l'article 56, alinéa 2, [...], avec pour conséquence, en l'espèce, la prescription de l'action disciplinaire ». Il cite l'avis du conseil de discipline qui, d'après lui, renforce le bien-fondé du moyen parce qu'« à l'estime du conseil de discipline, l'action serait prescrite s'il était établi que l'autorité disciplinaire supérieure a pris connaissance du dossier judiciaire, le 30 août 2021 ». Il précise que si cette démonstration n'a pas été possible dans les stades antérieurs de la procédure, c'est uniquement en raison du comportement de la partie adverse qui, jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, s'est refusée à produire l'acte de délégation de S. L. Il fait encore valoir :

« Le bien-fondé des constats qui précèdent est également conforté par le fait que c'est [S. L.], en sa qualité d'autorité disciplinaire déléguée, qui a [l']a convoqué [...] à une audition disciplinaire et a représenté l'autorité disciplinaire devant le conseil de discipline. On ne voit en effet pas comment, s'agissant de la convocation à [son] audition disciplinaire [...] et de la représentation de l'autorité devant le conseil de discipline, [S. L.] serait compétent pour agir en lieu et place de l'autorité disciplinaire sur la base de son acte de délégation, mais qu'il ne serait pas compétent pour agir en lieu et place de l'autorité disciplinaire pour prendre connaissance des faits reprochés [...] alors que cette compétence lui est également déléguée par son acte de délégation.

Contrairement à ce que la partie adverse soutient dans l'acte attaqué, le seul fait qu'elle reste "l'autorité investie d'un pouvoir de décision" n'invalidé pas ce constat. La compétence de prendre une décision de sanction disciplinaire et celle de prendre connaissance de faits disciplinaires au sens de l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999, précitée, sont deux compétences distinctes. Si en principe ces deux compétences appartiennent à l'autorité disciplinaire supérieure, en l'espèce, [S. L.] s'est vu déléguer la compétence de prendre connaissance de faits disciplinaires, ce qui implique qu'il l'exerce en lieu et place de l'autorité disciplinaire.

Compte tenu de ce qui précède, la partie adverse commet une erreur manifeste d'appréciation lorsqu'elle soutient, dans la décision attaquée, que [S. L.] est uniquement mandaté "pour réaliser un certain nombre de devoirs dans le cadre de la gestion des dossiers administratifs et disciplinaires, il n'en reste pas moins que mes délégués, et plus précisément dans ce dossier, [S. L.], ne se substituent pas aux autorités concernées" [...]. Pareille affirmation est contraire à l'acte de délégation de [S. L.].

Par ailleurs, en sanctionnant disciplinairement le requérant en violation de l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999, précitée, et donc malgré son incompétence *ratione temporis* pour prononcer toute sanction disciplinaire à son encontre, la partie adverse commet un excès de pouvoir ».

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réitère son argumentation et expose que la circonstance que S. L. n'exerce aucun pouvoir de décision en lieu et place de l'autorité disciplinaire n'empêche pas que la compétence de prendre connaissance de faits susceptibles de

constituer des manquements disciplinaires, distincte d'après lui du pouvoir de décider, lui est déléguée. Il répète que lorsqu'il « prend connaissance de tels faits, il revêt la qualité d'autorité disciplinaire compétente ». Il ajoute que la partie adverse reconnaît que l'acte de délégation de S. L. ne lui a pas été présenté avant l'audience du 20 octobre 2022 devant le conseil de discipline, que « cette simple présentation ne [vaut] toutefois pas notification et donc prise de connaissance en bonne et due forme au sens de la jurisprudence, et qu'il n'en a reçu une copie que lors de la communication de l'acte attaqué, le 1^{er} décembre 2022 ».

Il en conclut que c'est à cette date que ledit acte de délégation lui a été rendu opposable et que « tous les actes qu'il a posés, en lieu et place de l'autorité disciplinaire, avant le 1^{er} décembre 2022, notamment en [le] convoquant à une audition disciplinaire le 5 avril 2022, ne lui sont pas opposables », même si le rapport introductif mentionnait que « S. L. était délégué de l'autorité disciplinaire supérieure » parce que, d'après lui, cette seule mention ne lui permettait pas « d'apprécier la régularité de sa délégation, ce qui aurait été possible si l'acte de délégation lui avait été communiqué dès la notification du rapport introductif, et n'a, partant, pas eu pour effet de [lui] rendre la délégation de [S. L.] opposable ». Il estime que la partie adverse ne peut pas lui reprocher d'être resté en défaut de solliciter la communication de l'acte de délégation parce qu'il l'a demandé à plusieurs reprises et que ce n'est pas à l'agent de solliciter qu'un acte de délégation lui soit communiqué mais à l'autorité délégante de le faire spontanément « avant que le moindre acte destiné à produire des effets obligatoires à son encontre ne soit adopté ».

IV.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant cite à nouveau l'acte de délégation et réitère son argumentation. Il conteste que la délégation serait limitée à la gestion des dossiers disciplinaires et considère que « la lecture même du texte contredit l'interprétation restrictive prônée par la partie adverse – pour les seuls besoins de la cause – et par [l'auditeur rapporteur] ». Il estime que l'intervention de S. L. dans d'autres pans de la procédure disciplinaire, en sa qualité d'autorité disciplinaire déléguée, renforce le constat selon lequel il n'intervient pas que comme simple exécutant ou gestionnaire de dossier. Il conteste que la compétence de prendre connaissance de faits potentiellement répréhensibles sur le plan disciplinaire porterait sur un élément essentiel de la compétence disciplinaire d'une autorité dès lors que « l'élément essentiel du pouvoir disciplinaire d'une autorité [est] sa capacité décisionnelle : la sanction (ou non) d'un manquement disciplinaire. Cet élément ne peut faire l'objet d'une délégation ».

Il déduit d'un arrêt n° 260.164 du 18 juin 2024 qu'« une autorité qui n'est pas compétente pour décider d'adopter une sanction disciplinaire lourde peut prendre connaissance de faits reprehensibles très graves et, potentiellement, annihiler le pouvoir d'action de l'autorité disciplinaire supérieure en tardant à lui transmettre l'information. Le délai de prescription prévu à l'article 56 de la loi du 13 mai 1999 expirera donc indépendamment de la volonté et de l'action de l'autorité compétente pour prendre la décision de sanction disciplinaire (lourde) ». Il estime que cette jurisprudence « est éclairante – non pas sur la question de la distinction entre le pouvoir de décision et le fait de prendre connaissance des faits – mais sur la possibilité dans le chef d'une autorité disciplinaire de voir son pouvoir d'action réduit par l'intervention d'une autre autorité qui ne serait pas compétente pour infliger, *in fine*, la sanction disciplinaire ».

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 comme suit :

« Art. 56. 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 ».

Selon cet article, la notification du rapport introductif doit avoir lieu dans les six mois et, en cas d'information judiciaire comme en l'espèce, ce délai commence à courir le jour où « l'autorité disciplinaire » est notamment informée par l'autorité judiciaire que le dossier est classé sans suite. Si le rapport introductif n'est pas notifié dans ce délai, aucune poursuite disciplinaire ne peut plus être intentée.

En l'espèce, il ressort du dossier administratif, et il n'est pas contesté, que, le 24 août 2021, l'auditeur du travail adresse un courriel à S. L. et V. P., membres du TIWK, les informant du classement sans suite du dossier tout en les autorisant à en prendre connaissance en ses bureaux, que le 30 août suivant, l'auditeur du travail transmet « par voie électronique à titre exceptionnel » la copie du dossier à S. L. et que, le 20 décembre 2021, E. S., le directeur général *a. i.* de la DGJ et autorité disciplinaire supérieure, en prend connaissance à son tour.

À l'appui du moyen, le requérant soutient que le classement sans suite dont a été informé S. L. le 24 août 2021 doit être appréhendé comme ayant été

communiqué directement à l'« autorité disciplinaire » au sens de la disposition précitée, et ce en raison du « mandat [...] dans le cadre des procédures disciplinaires [...] » du 22 février 2021 figurant au dossier administratif en vertu duquel E. S., l'autorité disciplinaire supérieure, mandate expressément des membres du TIWK, dont notamment S. L., « pour prendre connaissance de tout évènement relevant de [sa] compétence d'autorité disciplinaire ».

Il convient tout d'abord de relever que la loi du 13 mai 1999 identifie clairement et expressément, selon la volonté du législateur (*Doc. parl.*, Chambre, 1998-1999, Développements, n° 1965/1, p. 4), « les autorités compétentes » dans le cadre de « la procédure disciplinaire » (art. 17 et suiv.), parmi lesquelles ne figurent nullement les membres du TIWK comme S. L. Ensuite, en vertu de l'article 26, alinéa 1^{er}, 32 et 38 de la même loi, « lorsqu'une autorité disciplinaire est informée [...] de faits qui peuvent constituer une transgression disciplinaire, elle doit examiner si ces faits sont susceptibles d'entraîner une procédure disciplinaire [...] » et elle rédige un rapport introductif, après avoir éventuellement ordonné une enquête préalable. Enfin, sous le titre concernant « l'exécution des actes de procédure des autorités disciplinaires supérieures », l'arrêté royal du 26 novembre 2001 'portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police', stipule expressément que « l'autorité disciplinaire supérieure peut confier à un service de coordination créé à cet effet au sein de la police fédérale [...], l'examen des faits visés à l'article 26 », précité (art. 19, 2°). Il stipule par ailleurs que l'enquêteur préalable « est mandaté par l'autorité disciplinaire pour effectuer, dans les limites fixées à l'article 25 de la loi disciplinaire, une enquête pouvant comporter entre autres [...] la demande de remise de pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité » (art. 10, alinéa 2, 3°).

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que la loi du 13 mai 1999 et son arrêté d'exécution organisent un régime général de délégation au profit, notamment, des membres du TIWK leur permettant d'accomplir, au nom et pour le compte de l'autorité disciplinaire, des actes accessoires d'instruction dans le cadre des procédures disciplinaires que celle-ci est seule compétente à diligenter, sans pour autant qu'ils s'y substituent.

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

Partant, la seule circonstance que les agents du TIWK, dont S. L., sont chargés « de prendre connaissance de tout évènement relevant de [sa] compétence d'autorité disciplinaire » comme l'indique le mandat précité du 22 février 2021, ne signifie pas, à défaut de tout élément contraire qui ressortirait du dossier administratif, que l'information d'un classement sans suite du dossier judiciaire qui leur est donnée impliquerait *ipso facto* sa prise de connaissance dans le chef de l'autorité disciplinaire délégante spécialement désignée par la loi. En effet, tout acte de délégation est de stricte interprétation et, comme le relève l'autorité disciplinaire supérieure dans l'acte attaqué, « ce mandat général n'indique aucune délégation de prise de décisions dans le chef de [ses] délégués » de sorte que ceux-ci, et notamment S. L., « ne se substituent pas aux autorités concernées ».

La circonstance que S. L. a convoqué le requérant à son audition disciplinaire et qu'il représentait l'autorité disciplinaire devant le conseil de discipline n'énervé pas ce constat. En effet, d'une part, dans son rapport introductif du 1^{er} avril 2022, l'autorité disciplinaire supérieure confirme elle-même expressément, à plusieurs reprises et sans la moindre ambiguïté, que S. L. est « son délégué » sans qu'il puisse ni expressément ni implicitement en être déduit qu'elle l'aurait, d'une manière contraire aux dispositions légales et réglementaires précitées, chargé d'exercer à sa place une compétence que le législateur lui a spécialement confiée. D'autre part, la loi du 13 mai 1999 stipule elle-même que, devant le conseil de discipline, le rapport oral sur les faits reprochés est fait en début de séance par « l'autorité disciplinaire supérieure ou son délégué » (art. 48), ce qui confirme, contrairement à ce que soutient le moyen, que le législateur lui-même établit une nette distinction entre l'autorité disciplinaire supérieure d'une part, et son délégué d'autre part.

En l'espèce, le rapport introductif ayant été notifié dans les six mois de la prise de connaissance du classement sans suite par l'autorité disciplinaire supérieure légalement compétente le 20 décembre 2021, l'article 56, alinéa 2, précité, n'a, partant, pas été violé.

Enfin, l'argumentation relative à l'opposabilité de l'acte de délégation, soutenue pour la première fois en réplique, s'avère tardive et fait en tout état de cause l'objet de la seconde branche du troisième moyen et du quatrième moyen, à l'examen desquels il est renvoyé.

Le premier 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 délai raisonnable, de l'incompétence *ratione temporis* et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant fait valoir que la procédure disciplinaire « a connu un retard anormal entre le 30 août et le 20 décembre 2021 alors que l'autorité disciplinaire est tenue d'agir dans un délai raisonnable à tous les stades de la procédure et d'autant plus lorsque les faits sont susceptibles d'entraîner le prononcé d'une sanction disciplinaire lourde ». Il invoque et cite des arrêts n° 254.230 du 6 juillet 2022 n° 166.446 [lire : 168.446] du 2 mars 2007 et n° 246.619 du 14 janvier 2020, ainsi que la proposition de sanction. Il est d'avis que « la partie adverse croit à tort pouvoir se prévaloir de [la] jurisprudence “Roland” [n° 246.619 du 14 janvier 2020] pour justifier le respect du délai raisonnable. Elle omet cependant de constater qu'elle a artificiellement prolongé de près de quatre mois le délai de prescription prétextant, pour se justifier, des difficultés liées à des traductions ».

Selon lui, en ne transmettant pas le dossier judiciaire à l'autorité disciplinaire supérieure dès sa réception, S. L., « de toute évidence, en tant qu'organe de la partie adverse, “n'a pas fait toute diligence au cours des autres étapes pour mener la procédure à son terme rapidement” ». Il ajoute « cherche[r] d'ailleurs vainement les raisons de droit ou de fait pour lesquelles ces traductions ne pouvaient pas être opérées pendant le délai de prescription et devaient justifier de postposer artificiellement et unilatéralement celui-ci ». Il estime que ce constat est partagé par le conseil de discipline dont il cite l'avis. Il ajoute qu'en soutenant que la procédure disciplinaire n'a connu aucun retard anormal entre le 30 août et le 20 décembre 2021, la partie adverse commet également une erreur manifeste d'appréciation, et qu'en le sanctionnant « à l'issue d'une procédure menée en violation du principe du délai raisonnable, laquelle résulte en son incompétence *ratione temporis* pour prononcer toute sanction disciplinaire à [son] encontre, [elle] excède ses pouvoirs ».

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant conteste l'absence de délai anormal entre la prise de connaissance des faits « et la suspension du délai de notification du rapport introductif jusqu'à l'issue de l'action pénale, soit, entre l'information de la clôture de l'action

pénale menée à [son] encontre [...] le 30 août 2021 et la notification du rapport introductif le 5 avril 2022 ».

Il fait valoir que la partie adverse reste en défaut de démontrer qu'elle a mené aussi loin que possible l'action disciplinaire avant de suspendre le délai de notification du rapport introductif jusqu'à l'issue de l'action pénale alors qu'elle y était tenue. Il conteste encore que la procédure n'aurait connu aucun retard anormal entre le 30 août 2021 et le 5 avril 2022. Il explique que, le 30 août 2021, S. L., « en sa qualité d'autorité disciplinaire déléguée », a reçu copie du dossier pénal mais ne l'a pas communiqué à l'autorité disciplinaire supérieure avant le 20 décembre 2021.

Il réplique qu'elle prétend que ce délai de quatre mois était nécessaire pour réaliser la traduction des pièces du dossier pénal mais qu'elle « ne dépose toutefois aucun élément tendant à démontrer la réalité de son affirmation » et qu'elle ne peut pas se contenter de soutenir que les délégués de l'autorité disciplinaire se sont montrés actifs dès la réception du dossier pénal et que plusieurs traductions en français étaient requises sans démontrer la réalité de son action. Il ajoute qu'« on ne voit pas comment un délai de quatre mois peut être considéré comme un délai raisonnable et donc un retard normal dans la procédure, lorsque cette période se limite à la réalisation d'actes de traduction – et non une analyse en profondeur du dossier pénal, comme le prétend la partie adverse dans son mémoire – ce qui contredit, par ailleurs, son argumentation selon laquelle [S. L.] ne disposait d'aucun pouvoir d'initiative et que sa prise de connaissance des faits ne vaut pas prise de connaissance des faits par l'autorité disciplinaire compétente ». Il estime qu'il en va d'autant plus ainsi que les faits reprochés étaient susceptibles de justifier le prononcé d'une sanction lourde, ce qui commandait à l'autorité d'agir avec davantage de célérité et réitère qu'elle a « artificiellement prolongé de quatre mois la date de prise de cours du délai de prescription de l'action disciplinaire et cette prolongation constitue un retard anormal, révélateur d'une violation du principe du délai raisonnable ».

V.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant soutient que, contrairement au délai de prescription disciplinaire, le principe du délai raisonnable ne s'applique pas à partir de la connaissance suffisante des faits par l'autorité disciplinaire compétente mais « à l'aune de l'ensemble de la procédure disciplinaire et de ses acteurs ». Il conteste la référence, dans le rapport, à la jurisprudence relative au délai de prescription de l'action disciplinaire en renvoyant à la jurisprudence qui, selon lui, « a déjà confirmé cette distinction entre le délai de prescription et le délai raisonnable », et il critique le fait qu'il n'examine que le comportement de l'autorité disciplinaire supérieure.

Il expose que le principe général du délai raisonnable impose une célérité et une diligence pour mener l’instruction aussi loin que possible durant toute la procédure mais également pendant ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, la nature de l’affaire, le comportement du requérant, le comportement de l’autorité, *etc.* Il répète qu’entre le 30 août et le 20 décembre 2021, la procédure a connu une période d’inactivité injustifiée et anormalement longue et que pour tenter de le justifier, « la partie adverse a indiqué, sans détail, que quelques traductions des pièces du dossier judiciaire auraient été sollicitées. Cet argument – peu motivé ni démontré – ne suffit toutefois pas à convaincre de la nécessité d’un délai de quatre mois pour solliciter des traductions et transmettre un dossier judiciaire ». Il ajoute que ces traductions pouvaient être demandées durant le délai de la prescription de l’action disciplinaire et invoque un arrêt qui aurait selon lui déjà reconnu qu’un délai de deux mois dans une procédure disciplinaire sans devoir d’instruction complémentaire ne pouvait être considéré comme un retard normal. Il fait encore valoir qu’« on ne voit pas comment une période de quatre mois se justifie et peut être considéré[e] comme un retard normal dans la procédure, lorsque cette période se limite à la réalisation d’actes de traduction – et non à une analyse en profondeur du dossier pénal ou à l’accomplissement de mesures d’instruction supplémentaires. Il en est d’autant plus [ainsi] que les faits reprochés étaient susceptibles de justifier le prononcé d’une sanction lourde, ce qui commandait à l’autorité d’agir avec davantage de célérité ».

Il rappelle que le conseil de discipline a rejoint son argumentation en considérant qu’il n’était plus possible pour l’autorité de le sanctionner parce qu’un retard anormal s’était écoulé entre le 30 août et le 20 décembre 2021.

Subsidiairement, il ajoute que « s’il fallait considérer que seul le comportement de l’autorité disciplinaire supérieure doive être analysé et non [celui] de son délégué dans le cadre de l’appréciation du délai raisonnable, comme semble le sous-entendre [l’auditeur rapporteur], force est de constater une encore plus grande période d’inactivité injustifiée. En effet, l’autorité disciplinaire supérieure semble être restée en défaut de s’enquérir de l’état [de son] dossier judiciaire [...] auprès de [S. L.] entre le 7 mai 2021, date du dernier refus d’accès de l’Auditeur du travail au dossier (voire le 5 juillet 2021 date à laquelle une nouvelle demande d’accès a été faite par le TIWK) et le 20 décembre 2021, date de réception d’une copie du dossier ».

V.2. Appréciation

En matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l’autorité compétente a une connaissance suffisante de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l’obligation d’entamer et de poursuivre la procédure avec célérité. 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 suit par ailleurs de l'article 56, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 13 mai 1999 examiné dans le cadre du premier moyen que le rapport introductif doit être notifié à l'agent dans les six mois de la prise de connaissance ou de la constatation des faits par l'autorité et qu'en cas d'information judiciaire ou de poursuites pénales, ce délai ne commence à courir que le jour où l'autorité disciplinaire est informée, par l'autorité judiciaire, du prononcé d'une décision définitive, du classement sans suite ou de l'extinction de l'action publique. Cette disposition permet à l'autorité disciplinaire de différer les poursuites disciplinaires jusqu'à la fin de la procédure pénale mais ne l'y oblige pas. Cette autorité qui, en opportunité, use de la faculté de n'entamer les poursuites disciplinaires qu'à l'issue de la procédure pénale, doit demeurer attentive au respect du principe du délai raisonnable, qui est un corollaire du principe de sécurité juridique et qui impose de ne pas laisser l'agent, menacé d'une action disciplinaire, trop longtemps dans l'incertitude sur son sort. Elle ne peut tenir l'action disciplinaire en suspens si les moyens d'investigation dont elle dispose ou les informations qu'elle peut recevoir avant l'issue de la procédure pénale lui permettent d'apprécier les faits qui sont reprochés à l'agent, ce qui peut être le cas, notamment, lorsque celui-ci reconnaît d'emblée les faits reprochés. Pour apprécier le moment où les informations dont elle dispose sont suffisantes pour engager une procédure disciplinaire et établir un rapport introductif à cette fin, c'est-à-dire le moment où elle peut se faire une idée claire de l'existence et de la gravité des faits et de leur imputation au membre du personnel des services de police, l'autorité disciplinaire dispose d'un large pouvoir d'appréciation. À cet égard, le Conseil d'État exerce donc un contrôle marginal et se limite à vérifier si l'autorité disciplinaire est partie de faits exacts, si elle les a appréciés correctement et si elle a pris sa décision dans les limites du raisonnable. Il y a lieu de tenir compte également 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.

En l'espèce, l'autorité disciplinaire a estimé, comme elle l'a expressément indiqué au requérant le 28 juillet 2020, qu'elle n'était pas en mesure de statuer sur sa responsabilité disciplinaire dans l'attente de l'issue de l'enquête judiciaire et que le délai susvisé de prescription de six mois était, partant, interrompu jusqu'à ce que l'autorité judiciaire l'informe de l'issue de celle-ci. Dans sa requête, il s'impose de constater que le requérant n'invoque aucune erreur manifeste d'appréciation à ce propos dès lors que sa critique porte exclusivement sur le délai entre le 30 août et le 20 décembre 2021. L'argumentation complémentaire soutenue en réplique et dans le dernier mémoire s'avère à ce propos tardive et, partant, irrecevable.

Il convient avant tout de constater que cette période se déroule durant l'enquête préalable, plusieurs mois avant la proposition de sanction du 10 mai 2022 et avant le rapport introductif du 1^{er} avril 2021. Même si l'autorité disciplinaire et ses services doivent toujours agir avec diligence et célérité à tous les stades de la procédure, il convient de constater qu'au moment de la période exclusivement critiquée à l'appui du moyen, aucune circonstance n'imposait, à défaut de toute information à ce moment quant à la sanction envisagée, le traitement du dossier comme une affaire urgente, contrairement à ce qu'a retenu le conseil de discipline et à ce que réitère le requérant.

Il appert de l'exposé des faits et de l'examen du premier moyen que l'autorité disciplinaire supérieure dispose d'une connaissance suffisante des faits pour statuer en connaissance de cause le 20 décembre 2021, date à laquelle elle a reçu le dossier judiciaire, que le rapport introductif a été établi moins de quatre mois plus tard, le 1^{er} avril 2022, que la procédure a ensuite suivi son cours pour aboutir à l'adoption de l'acte attaqué le 1^{er} décembre 2022, soit neuf mois après le rapport introductif et moins d'un an après la prise de connaissance suffisante des faits par l'autorité disciplinaire supérieure. Ces délais ne sont pas critiqués dans la requête et l'argumentation nouvellement soutenue dans les écrits de procédure ultérieurs est tardive et, partant, irrecevable. Il reste que, ayant été informée de l'ouverture d'un dossier judiciaire dès le 3 février 2020, l'autorité disciplinaire devait faire toute diligence pour s'enquérir de l'évolution de celui-ci et de son issue. La circonstance qu'elle ait délégué quelqu'un pour ce faire ne l'exonère pas de sa responsabilité de veiller au principe général du délai raisonnable. S'il s'est ainsi écoulé un peu moins

de quatre mois entre le 24 août et le 20 décembre 2021, force est en tout état de cause de constater qu'entre le 3 février 2020 et le 23 août 2021, aucun manque de diligence n'est reproché, ni au demeurant reprochable, à la partie adverse. Dans l'acte attaqué, celle-ci justifie par ailleurs le délai litigieux en indiquant que le TIWK est un service d'appui aux différentes directions de sorte qu'elle « est d'avis qu'un délai de trois mois et demi, soit 74 jours ouvrables (en 2021) pour transmettre une copie d'un dossier judiciaire ayant impliqué une traduction de plusieurs pièces au préalable, ne semble pas constituer un délai “anormalement long” » (pp. 33/48 et 34/48).

L'autorité disciplinaire supérieure justifie ainsi le délai litigieux par la « traduction de plusieurs pièces au préalable ». Dans sa requête, le requérant ne conteste nullement la réalité des traductions ainsi invoquées. Il se limite en effet strictement à reproduire son « mémoire à la suite d'une proposition de sanction lourde » du 12 novembre 2022 en répétant qu'il « [cherche] d'ailleurs vainement les raisons de droit ou de fait pour lesquelles ces traductions ne pouvaient pas être opérées pendant le délai de prescription et devaient justifier de postposer artificiellement et unilatéralement celui-ci ». L'argumentation complémentaire soutenue en réplique et dans le dernier mémoire s'avère à ce propos tardive et, partant, irrecevable. Enfin et en tout état de cause, si le dossier administratif atteste que l'autorité disciplinaire supérieure a, lors de la désignation des enquêteurs préalables les 30 mars et 3 juillet 2020, expressément demandé à ceux-ci de leur fournir leur rapport dans les 30 jours (dossier administratif, pièces 4 et 9), il ne ressort pas dudit dossier qu'une telle demande aurait été adressée à S. L.

Enfin, l'arrêt n° 168.446 (ECLI:BE:RVSCE:2025:ARR.168.446), spécialement invoqué dans la requête, n'est pas transposable dès lors que dans cette affaire, le délai raisonnable a été méconnu parce qu'il ressortait de ce dossier que le parquet avait communiqué une copie de l'ordre de citer au chef de corps, qu'il n'apparaissait pas que l'autorité aurait, à ce moment, apprécié l'opportunité d'entamer immédiatement une procédure disciplinaire ou d'attendre une décision judiciaire, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Le Conseil d'État ne peut ainsi que constater que le délai exclusivement critiqué par le requérant est justifié par des traductions de pièces dont il ne conteste nullement la réalité et que la procédure n'a ensuite connu aucun retard injustifié.

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 moyen est pris « de la violation l'article 38^{quinq}ues, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres des services de police, de l'obligation de produire et de se prononcer sur la base d'un dossier administratif complet, du principe général du respect des droits de la défense, du principe de transparence administrative [et] de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Dans ce qui peut être appréhendé comme une première branche, le requérant reproche à l'autorité disciplinaire de ne pas avoir interrogé l'INPP E. M., son ancien chef d'équipe de la PJFB. Il cite l'article 38^{quinq}ues, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999 et de la jurisprudence, expose que, dès le 16 avril 2020, il a sollicité l'audition de onze témoins, dont E. M., que deux des témoins ont été entendus par les enquêteurs préalables mais que « le 1^{er} avril 2022, date d'adoption du rapport introductif, aucun autre témoin dont l'audition a été sollicitée par [lui] n'avait été entendu ». Il fait valoir qu'aucun des rapports précités ne comporte d'explication quant à l'absence d'audition de l'ensemble de ces témoins et que la partie adverse reste toujours en défaut de fournir une explication dans sa proposition de sanction du 10 mai 2022. Il explique que dans son mémoire en défense du 3 juin 2022, il dénonce l'absence de suite donnée à sa demande d'audition de témoins du 16 avril 2020 et qu'il demande à nouveau que E. M. soit entendu, produisant « à l'appui de sa demande, un échange de messages avec ce dernier, visant à convaincre la partie adverse de l'utilité de son audition ». Il observe que la partie adverse n'y donne pas suite et que l'acte attaqué « ne comporte aucune explication quant au refus de la partie adverse d'entendre E. M. et les autres témoins dont l'audition a été sollicitée ». Il estime que « si certains des témoins dont l'audition a été sollicitée [...] ont été entendus dans le cadre de la procédure pénale menée à son encontre, cette circonstance n'empêchait pas la partie adverse de les entendre à nouveau dans le cadre de la procédure disciplinaire », d'autant que ladite procédure s'est clôturée par un rappel à la loi et que la procédure disciplinaire a, quant à elle, mené la partie adverse à conclure que les faits reprochés étaient fondés.

Selon lui, l'audition de E. M. se justifiait dans la mesure où, dans un échange de messages du 7 avril 2020 qu'il reproduit à plusieurs stades de la procédure, E. M. évoquait expressément un règlement de compte dont il serait victime, et où les faits reprochés portent sur ses relations avec ses collègues, dont certains relevaient également de l'autorité hiérarchique d'E. M. Il estime que « son témoignage aurait

permis d'éclairer la partie adverse sur la teneur et le bien-fondé des faits reprochés [...] et lui aurait ainsi permis de se prononcer en pleine connaissance de cause » de sorte que ladite audition était « utile » au sens de l'article 38^{quinq}ies, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999. Il considère qu'en refusant d'entendre l'ensemble des témoins dont l'audition a été sollicitée « et d'apporter la moindre explication quant à ce refus, la partie adverse a non seulement méconnu [ses] droits de la défense [...] mais également [ledit] article [...] et son obligation de se prononcer sur la base d'un dossier administratif complet. En se fondant sur un dossier administratif incomplet – lequel ne lui permet pas d'apprécier en pleine connaissance de cause le bien-fondé des faits reprochés [...] – pour prononcer une sanction à son encontre, la partie adverse a également commis une erreur manifeste d'appréciation ».

Dans une seconde branche, il fait valoir que l'acte de délégation de S. L. a seulement été produit par la partie adverse le 1^{er} décembre 2022, en même temps que la notification de l'acte attaqué, et qu'il a été « dans l'impossibilité d'en prendre connaissance plus tôt, d'examiner la compétence du CNT [S. L.] et de la contester utilement dans le cadre de sa défense ». Il en déduit une violation de ses droits de la défense qu'il estime « d'autant plus préoccupante que la compétence des autorités administratives touche à l'ordre public, et en s'abstenant de porter à [sa] connaissance [...] les actes fondant la compétence de différents agents amenés à intervenir dans le cadre de la procédure disciplinaire, la partie adverse [l']a privé [...] de la faculté d'examiner leur compétence ». Il ajoute que porter cet acte de délégation à sa connaissance dès sa convocation à une audition disciplinaire s'imposait d'autant plus qu'il réitère que, selon lui, S. L. « a agi en lieu et place de l'autorité disciplinaire lors de son audition » et que cette pièce est nécessaire à apprécier le bien-fondé du moyen pris de la violation de l'article 56, alinéa 2 de la loi du 13 mai 1999 » et de la prescription de l'action disciplinaire qu'il a soulevée dès les premiers stades de la procédure. Il répète que c'est S. L. qui « a pris connaissance des faits disciplinaires en lieu et place de l'autorité disciplinaire » et renvoie au premier moyen. Il fait valoir que la partie adverse reste toujours en défaut de démontrer que cet acte de délégation a bien été porté à sa connaissance préalablement à son audition disciplinaire malgré ses demandes de production de cette preuve formulées aux différents stades de la procédure. Il estime qu'« à défaut d'avoir porté cet acte à sa connaissance, la délégation qu'il comporte – à la supposer valable – ne lui était pas opposable » et il renvoie au quatrième moyen.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant estime que faire droit à sa demande relevait de l'obligation qui incombait à la partie adverse de statuer en connaissance de cause et sur la base d'un dossier complet ainsi que de son obligation résultant de l'article 38^{quinq}ies,

alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999, et non de sa seule obligation de respecter ses droits de la défense. Il conteste qu'à défaut pour ce principe de s'appliquer avant la mise en œuvre de la procédure disciplinaire comme le soutient la partie adverse, elle n'était pas tenue de faire droit à sa demande, d'y répondre « ou encore d'expliquer son refus ». Il ajoute que le courrier du 6 avril 2020 l'informant de la désignation d'enquêteurs préalables indiquait expressément que cette enquête avait pour objet « d'éclairer à charge et à décharge l'autorité disciplinaire » et l'invitait à y collaborer pleinement en remettant notamment à l'autorité « les pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité » ou à faire savoir si d'autres personnes devaient être sollicitées. Il explique que c'est dans ce cadre qu'il a, pour la première fois, formulé une demande d'audition de témoins, dont celle de son ancien chef d'équipe. Selon lui, « si la partie adverse n'entendait de toute façon pas faire droit à sa demande ni même y répondre dans la mesure où, selon elle, “les droits de la défense ne s'appliquent pas”, [il] ne comprend pas pourquoi elle l'a invité à collaborer à l'enquête ».

Il conteste encore qu'à défaut d'avoir reformulé sa demande d'audition dans son mémoire du 13 avril 2022, après réception du rapport introductif, elle a pu estimer qu'il y aurait renoncé, d'autant qu'il a reformulé sa demande dans son mémoire du 3 juin 2022 et « donc au cours de la procédure disciplinaire, à un moment où il n'est pas contesté que le principe du respect des droits de la défense était d'application ». Il ajoute :

« Si la partie adverse [lui] a finalement apporté une réponse [...] sur ce point dans l'acte attaqué, ceci n'empêche pas que les principes visés au moyen lui commandaient de répondre à [sa] demande [...] en temps utile, comme le ferait toute autorité prudente et diligente, notamment afin [qu'il] puisse, le cas échéant, adapter sa défense en fonction de sa réponse.

Pour cause, [il] conteste fermement le bien-fondé de la réponse qui lui a été formulée par la partie adverse dans l'acte attaqué, à savoir que la réalisation de ce devoir n'était pas utile.

[II] n'a en effet cessé de démontrer, pièces à l'appui, l'utilité de ce devoir, à savoir, d'une part, que les auteurs de nombreux témoignages produits à charge dans le cadre de la procédure disciplinaire initiée à son encontre relevaient également de l'autorité de son ancien chef d'équipe – l'interroger aurait ainsi permis d'infirmes ou confirmer les propos rapportés par ses collègues –, et, d'autre part, que son ancien chef d'équipe avait, à plusieurs reprises, par messages, porté à sa connaissance que celui-ci faisait l'objet d'un complot. Ces messages ont également été portés à la connaissance de l'autorité le 7 avril 2020 et encore le 3 juin 2022. L'utilité de ce devoir démontrée, l'autorité était d'autant plus tenue de justifier son attitude et porter à [sa] connaissance [...] les raisons l'amenant à ne pas y faire droit. [II] comprend d'autant moins l'attitude de l'autorité qu'au cours de l'enquête préalable, elle a entendu une dizaine de témoins à charge.

Ceci, à savoir qu'elle n'a entendu que des témoins à charge – dont les propos, par définition, corroborent dans une certaine mesure –, démontre d'autant plus les explications qu'elle avance dans l'acte attaqué pour justifier l'inutilité du devoir sollicité par [lui], à savoir qu'il ne serait pas de nature à influencer la matérialité

des faits reprochés telle qu'établie par les témoignages qu'elle a récoltés, ne sont pas pertinentes.

En ce qui concerne le fait que [son] ancien chef d'équipe [...] n'aurait pas été le supérieur hiérarchique de tous les auteurs des témoignages – seconde explication avancée par la partie adverse pour justifier son inaction –, elle ne peut davantage être suivie. La plupart de ces auteurs travaillaient ou travaillent toujours au sein de la PJF Bruxelles et ont été, à un moment donné, amenés à exercer leurs fonctions sous l'autorité de [son] ancien chef d'équipe [...] ».

VI.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant renvoie à ses écrits.

VI.2. Appréciation

L'article 38^{quinq}uies, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999 déjà citée, stipule notamment que « l'autorité disciplinaire supérieure entend en tout temps, d'initiative ou sur demande du membre du personnel concerné ou de son défenseur, les dépositions de témoins utiles qu'elle estime nécessaires eu égard à leur lien avec le dossier [...] ». Selon la volonté du législateur, « il s'impose donc, afin d'éviter des comparutions dilatoires ayant pour seul objectif d'appuyer les qualités morales du membre du personnel poursuivi, de restreindre les comparutions aux témoins utiles ayant effectivement un lien direct avec le dossier disciplinaire » (*Doc. parl.*, Chambre, 2000-2001, commentaire des articles, n° 50-1173/001, p. 9). Il s'agit ainsi d'éviter que l'agent poursuivi « puisse avoir recours à des témoins inutiles, qui n'ont rien à voir avec l'affaire. C'est une restriction raisonnable, qui correspond à ce que recommande le Conseil d'État » (*Doc. parl.*, Sénat, 2000-2001, rapport, n° 2-729/3, p. 10).

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.

Ce principe général 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 et, notamment, de faire entendre les témoins utiles à sa défense. Il

est toutefois de jurisprudence constante que cette prérogative n'est pas absolue. Il appartient en effet à l'autorité disciplinaire d'apprécier si l'audition demandée par l'agent poursuivi est utile à la défense de celui-ci ou à l'établissement de la matérialité des faits, en tenant compte cependant de son obligation d'instruire à charge et à décharge et de statuer en connaissance de cause, dans le respect des droits de la défense et en toute impartialité.

En l'espèce, la première branche du moyen repose exclusivement sur l'affirmation selon laquelle « l'acte attaqué ne comporte aucune explication quant au refus de la partie adverse d'entendre [E. M.] et les autres témoins dont l'audition a été sollicitée par le requérant », et l'affirmation qu'elle aurait refusé « d'apporter la moindre explication quant à ce refus ». Force est toutefois de constater que ce postulat ne correspond pas au contenu de l'acte attaqué. Dans celui-ci, l'autorité disciplinaire supérieure répond en effet expressément à la critique réitérée du requérant de ne pas entendre E. M., ce qu'il admet d'ailleurs en réplique :

« Au vu des éléments du dossier et des différents témoins entendus tant à charge qu'à décharge, tant au niveau pénal qu'administratif, il ne m'a pas semblé opportun d'entendre [...] E. M. En effet, le fait qu'un règlement de compte pourrait éventuellement exister entre des membres de votre ancien service et vous-même n'est pas de nature à justifier les faits faisant l'objet de la présente procédure.

Je me permets également de vous rappeler qu'il est difficilement concevable que l'ensemble des déclarations des témoins entendus dans le cadre de la présente procédure disciplinaire soit la conséquence d'une manœuvre tentant de compromettre votre carrière comme vous le prétendez étant donné que les faits semblent être répétitifs, s'étaler sur plusieurs années, concerner plusieurs collègues appartenant à différents services et dont certaines d'entre elles ne semblaient pas se connaître » (acte attaqué, p. 37/48).

Le moyen manque donc en fait en ce qu'il soutient qu'aucune explication n'aurait été donnée par l'autorité disciplinaire quant à son refus d'entendre E. M. Par ailleurs, cette explication, qui suit la reproduction *in extenso* des nombreux témoignages recueillis tant lors de la phase judiciaire qu'à l'occasion de la procédure disciplinaire, expose pourquoi l'autorité n'a pas jugé utile d'entendre ce témoin. Or elle ne fait l'objet d'aucune critique dans le moyen tel qu'il est exposé dans la requête. Les critiques nouvelles formulées en réplique à ce propos s'avèrent tardives et, partant, irrecevables.

Le troisième moyen n'est pas fondé en sa première branche.

La seconde branche se confondant avec le quatrième moyen à l'appui duquel le requérant développe une argumentation identique, il est renvoyé à l'examen de celui-ci, comme il le fait lui-même en réplique. L'allégation d'une violation de

l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 a quant à elle déjà été examinée dans le cadre du premier moyen.

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 de l'article 29 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres des services de police [et] de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Le requérant répète que l'acte de délégation de S. L. n'a pas été porté à sa connaissance. Il cite l'article 29 de la loi du 13 mai 1999 et de la jurisprudence dont il déduit qu'un acte de délégation doit être porté à la connaissance d'un agent avant l'adoption d'actes destinés à sortir des effets obligatoires à son égard par l'autorité déléguée pour que ces actes lui soient opposables. Il précise que « ceci n'empêche pas que, dès lors que l'autorité déléguée s'est appuyée sur un acte de délégation valable, les actes qu'elle adopte en cette qualité – à défaut d'être opposables à leur destinataire – sont considérés comme adoptés par une autorité compétente ». Il répète que « l'acte de délégation de [S. L.] l'a amené à agir en lieu et place de l'autorité disciplinaire pour prendre connaissance [de son] dossier judiciaire [...], le convoquer à une audition disciplinaire et, enfin, représenter l'autorité devant le conseil de discipline », indique que « son acte de délégation étant *a priori* valable, il n'est pas contesté que les actes qu'il a posé en sa qualité d'autorité déléguée ont été adoptés par une autorité compétente. En revanche, à défaut pour la partie adverse d'apporter la preuve qu'elle a porté à [sa] connaissance [...] l'acte de délégation [...], les actes qu'il a posés en sa qualité d'autorité disciplinaire déléguée destinés à sortir des effets obligatoires à son égard ne lui sont pas opposables ». Il en conclut que « s'il n'est donc pas contesté, en l'espèce, que [S. L.] a valablement pris connaissance des faits reprochés, en lieu et place de l'autorité disciplinaire, le 30 août 2021, ni qu'il l'a valablement représentée devant le conseil de discipline les 22 août et 30 septembre 2022, il [ne l'a] toutefois pas régulièrement convoqué [...] à une audition disciplinaire, sa convocation à une audition disciplinaire étant un acte destiné à sortir des effets obligatoires à son égard et ne lui étant pas opposable. Partant, à ce stade de la procédure et sous réserve que la preuve critiquée – dont la production a pourtant été sollicitée par [ses soins] à plusieurs stades de la procédure – soit *in fine* produite par la partie adverse, [il] n'a pas régulièrement été convoqué à une audition disciplinaire ».

VII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant répète que l'acte de délégation de S. L. l'a amené à agir en lieu et place de l'autorité disciplinaire pour prendre connaissance du dossier judiciaire, le convoquer à une audition disciplinaire et, enfin, représenter l'autorité devant le conseil de discipline et que « son acte de délégation étant *a priori* valable, il n'est pas contesté que les actes qu'il a posés en sa qualité d'autorité déléguée ont été adoptés par une autorité compétente ». Il indique qu'« à défaut pour la partie adverse d'avoir porté cet acte à [sa] connaissance [...] avant le 1^{er} décembre 2022 – comme précédemment indiqué, sa simple mention dans le rapport introductif et sa présentation devant le conseil de disciplin[e] ne valent pas prise de connaissance en bonne et due forme selon la jurisprudence constante [du] Conseil [d'État] -, tous les actes posés par [S. L.] en sa qualité d'autorité disciplinaire déléguée avant cette date et destinés à sortir des effets obligatoires à son égard ne lui sont pas opposables ».

Il considère que la circonstance qu'il n'a pas demandé que cet acte lui soit communiqué « ne fait pas obstacle aux constats qui précèdent. C'est à l'autorité qu'il convient de rendre compte de la légalité de son action et, en l'espèce, de sa compétence. Enfin, les arrêts [du] Conseil [d'État] invoqués par la partie adverse, selon lesquels il n'y aurait aucune difficulté de produire, pour la première fois, au cours de la procédure menée devant [le] Conseil [d'État] des actes de délégation, ne démontrent pas le bien-fondé de son argumentation. Il ressort de ces arrêts qu'aucun moyen pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte et critiquant la régularité d'une délégation n'avait été soulevé dans le cadre des procédures. [Le] Conseil [d'État] n'a, partant, pas examiné la régularité et la compétence d'autorités délégataires dans ces arrêts et on peine à voir ce qui permet à la partie adverse d'en déduire une telle affirmation. Pour cause, elle est en totale contradiction avec la jurisprudence bien établie [...] selon laquelle un acte de délégation doit être porté à la connaissance de l'agent avant que le moindre acte destiné à produire des effets obligatoires à son égard ne soit posé (C.E., arrêt n° 219.272 du 9 mai 2012 [...]), et selon laquelle le seul fait que l'acte de délégation se trouve au dossier administratif ne remplace pas une communication en bonne et due forme (C.E., n° 252.095 du 9 novembre 2021 [...]) ».

VII.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant renvoie à ses écrits et conteste que le moyen manquerait en fait. Il ajoute que la circonstance qu'il a choisi de remplacer son audition disciplinaire par un mémoire en défense « tenant lieu et place d'audition n'énervé en rien la garantie dont il dispose préalablement de recevoir une convocation à une audition disciplinaire qui lui est opposable ».

VII.2. Appréciation

L'article 29 de la loi du 13 mai 1999 dispose comme suit :

« Art. 29. À chaque phase de la procédure, le membre du personnel concerné peut, au choix, se faire assister ou représenter à la fois par un avocat, un membre du personnel et un membre d'une organisation syndicale agréée, désignés ci-après par le terme "défenseur".

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

L'autorité disciplinaire ou, selon le cas, le conseil de discipline, peut toutefois ordonner la comparution personnelle de l'intéressé ».

Cette disposition n'impose nullement que l'acte déléguant un agent du service pour procéder à l'audition disciplinaire devrait être notifié à l'agent poursuivi avant celle-ci. En tout état de cause, il ressort du dossier que le rapport introductif notifié au requérant le 5 avril 2022 précise clairement en ce qui concerne ses « droits de la défense », que le « délégué [de l'autorité disciplinaire supérieure] en la matière est le CNT [S. L.] » (dossier administratif, pièce 19, p. 41/43, point 9, note de bas de page n° 2 ; p. 43/43, point 11), que s'il souhaite être entendu, il doit le demander audit délégué dans les 30 jours, et que, le cas échéant, « son audition sera effectuée par l'un de[s] délégués [de l'autorité disciplinaire supérieure] » (dossier administratif, pièce 19, p. 41/43, point 9.1). Par un courriel du 5 avril 2021, le même S. L. communique une copie du dossier disciplinaire au requérant et l'informe que s'il souhaite être entendu oralement, il le sera le 6 mai suivant en présentiel ou, s'il le désire, par l'intermédiaire de la plateforme de vidéoconférence *Teams*, et que s'il n'opte pas pour l'une de ces possibilités, sa déclaration pourra être recueillie par courriel électronique (pièce 20). Le 13 avril 2022, le conseil du requérant transmet à S. L. un « mémoire à la suite du rapport introductif » en lui précisant qu'« à ce stade, [le requérant] n'a rien à ajouter de plus et ce mémoire vaut donc audition » (pièce 21). Il est ainsi acquis que, dès le début de la procédure, le requérant a été informé de la délégation faite à S. L. et qu'il ne l'a jamais contestée. Il confirme par ailleurs dans ses écrits de procédure qu'il ne conteste pas davantage la légalité de l'acte de délégation lui-même. Le moyen manque tant en fait qu'en droit.

Le quatrième moyen et la seconde branche du troisième moyen ne sont pas fondés.

VIII. Cinquième moyen

VIII.1. Thèses des parties

VIII.1.1. La requête en annulation

Le moyen « est pris de la violation du principe de proportionnalité, du principe de motivation formelle [et] de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Le requérant observe que le conseil de discipline « et l'AIG » ont estimé que, si une sanction devait lui être infligée, il devait s'agir de la sanction lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant deux mois, mais relève que la partie adverse s'est écartée de l'avis du conseil de discipline sans toutefois s'en expliquer, en violation « du principe de motivation formelle ». Il explique qu'il n'est pas en mesure de comprendre pourquoi ledit avis n'a pas été suivi et fait valoir que la partie adverse « s'obstine, au contraire, à maintenir l'argumentation qui était précédemment la sienne et estime qu'en l'absence d'éléments nouveaux, il n'y pas lieu de prononcer une sanction plus légère que celle qu'elle avait initialement envisagée, soit celle de la rétrogradation dans l'échelle de traitement ».

Il expose qu'il « n'est pas tenu compte de [sa] dernière évaluation [...], du fait que son déplacement à la PJF de Charleroi constitue au moins en fait une première sanction, de l'ancienneté des faits et du contexte trouble dans lequel cette procédure a été initiée ». Il relève qu'à son argument selon lequel l'ancienneté des faits devait l'amener à revoir le taux de la sanction envisagée, la partie adverse répond « qu'aucune prescription n'existe lorsqu'une sanction disciplinaire lourde est proposée » et qu'outre son caractère erroné selon lui, cette affirmation ne lui permet pas de comprendre pourquoi, malgré leur ancienneté, les faits qui lui sont reprochés justifient une sanction aussi lourde. Il ajoute que la partie adverse ne répond pas « aux autres arguments » qu'il a soulevés et qu'il n'est dès lors pas en mesure de comprendre pourquoi ils n'ont pas convaincu et pourquoi la partie adverse a maintenu le taux de la sanction envisagée, « en violation du principe de motivation formelle ».

Selon lui, « l'ensemble du processus qui a abouti à l'adoption de l'acte attaqué visait en réalité à l'évincer arbitrairement de la fonction qu'il exerçait à la PJF de Bruxelles » et il reprend l'argumentation développée dans la première branche du troisième moyen auquel il renvoie.

Il conclut que ces éléments devaient conduire la partie adverse à diminuer le taux de la sanction proposée et qu'en « s'obstinant à prononcer une sanction

disproportionnée à [son] rencontre [...], [elle] a violé le principe de proportionnalité et, par la sorte, également commis une erreur manifeste d'appréciation ».

VIII.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse « fait remarquer que, dans le mémoire du 13 avril 2022, transmis après la prise de connaissance du rapport introductif ainsi que dans celui du 3 juin 2022 rédigé suite à la communication de la proposition de sanction disciplinaire et en vue de l'audience du conseil de discipline du 29 juin 2022, aucune critique n'est formulée quant au taux de la sanction disciplinaire envisagée, soit la rétrogradation dans l'échelle de traitement ». Elle observe que ce n'est que dans le mémoire du 14 novembre 2022, après réception de la décision de s'écarter de l'avis du conseil de discipline, « que le requérant a avancé des arguments obligeant, selon lui, l'autorité disciplinaire supérieure à revoir le taux de la sanction disciplinaire à infliger d'autant plus que le conseil de discipline était du même avis ».

En réponse à la critique selon laquelle « de toute évidence, il n'est pas tenu compte du fait de la dernière évaluation [du requérant], du fait que son déplacement à la PJF de Charleroi constitue au moins en fait une première sanction, de l'ancienneté des faits et du contexte trouble dans lequel cette procédure a été initiée », elle cite la décision du 8 novembre 2022 de s'écarter de l'avis du conseil de discipline « notamment quant au taux de la sanction disciplinaire ». Elle expose que l'autorité disciplinaire a également renvoyé à l'argumentaire développé dans sa proposition de sanction lourde, qu'il s'agit d'une motivation par référence à un document lui-même motivé qui n'est pas en contradiction avec la décision susvisée et dont le requérant a pris connaissance antérieurement, et elle ajoute qu'« une partie de la motivation de la proposition de sanction lourde est même reproduite dans cette note et fait donc partie intégrante de celle-ci ». Elle cite encore le point 7 de l'acte attaqué dans lequel elle considère que l'autorité disciplinaire supérieure a répondu aux éléments mis en avant par le requérant pour solliciter une diminution du taux de la sanction disciplinaire.

À propos de « la non-prise en compte de la dernière évaluation du requérant du 25 mai 2022 », elle fait « remarquer qu'elle a été réalisée bien après la commission des faits lui reprochés et après son détachement par mesure d'ordre à la PJF de Charleroi ». Elle rappelle qu'une telle mesure ne peut pas être considérée comme une sanction et que dans le cadre d'une mesure d'ordre, l'autorité compétente n'a pas à juger si les faits sont ou non établis car cette mesure vise le bon fonctionnement du service et ne préjuge en rien, ni de la matérialité des faits reprochés, ni de la culpabilité du requérant. Elle expose qu'elle doit seulement apprécier si la présence de l'intéressé qui est à l'origine de ces faits est encore

compatible avec le bon fonctionnement du service et ajoute que « contrairement aux dires du requérant, [...] il n'existe [...] pas de prescription lorsqu'une sanction disciplinaire lourde est proposée » et elle cite l'article 56, alinéa 3, de la loi du 13 mai 1999.

VIII.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Elle répète que ce n'est qu'après avoir reçu la décision de s'écarter de l'avis du conseil de discipline que le requérant a avancé des arguments visant à revoir le taux de la sanction disciplinaire. Elle relève que dans son mémoire du 3 juin 2022 rédigé en vue de l'audience devant le conseil de discipline, il a juste repris certaines considérations de l'entretien de fonctionnement du 25 mai 2022 sans remettre en cause le taux de la sanction proposée le 10 mai 2022. Elle cite ledit mémoire et en déduit qu'il se rapporte principalement au travail opérationnel en tant que tel dans une autre unité et non à l'attitude du requérant vis-à-vis de ses collègues, que « rien n'y est dit par rapport à cette attitude » et elle rappelle qu'au moment de la rédaction de cet entretien de fonctionnement, il était détaché par mesure d'ordre à la PJF de Charleroi. Elle cite l'acte attaqué et insiste sur le fait que ce qui lui est reproché est lié à son comportement avec ses collègues dans son service d'origine.

Elle en conclut que l'autorité disciplinaire supérieure « a pu raisonnablement estimer notamment au vu de la gravité des faits reprochés au requérant que les considérations émises dans l'entretien de fonctionnement susmentionné, concernant son fonctionnement dans le service où il était détaché, ne pouvaient à elles seules justifier l'adoption d'une sanction disciplinaire moins lourde que la rétrogradation dans l'échelle de traitement ». Elle ajoute que les raisons de l'adoption de l'acte attaqué ont été amplement expliquées dans celui-ci et, citant de la doctrine, expose que l'autorité disciplinaire décide souverainement du taux de la sanction et de l'impact des circonstances atténuantes et elle mentionne un arrêt n° 250.739 du 31 mai 2021 qui, d'après elle, « vaut *a fortiori* concernant le fonctionnement ou l'attitude du membre du personnel dans le cadre d'un détachement pour mesure d'ordre ».

Elle ajoute que l'auteur de l'acte attaqué « a retenu l'absence d'antécédent disciplinaire ainsi que les états de services satisfaisants du requérant afin de l'adopter en lieu et place d'une démission ou d'une révocation » et en déduit que « les considérations émises dans l'entretien de fonctionnement précité ont aussi contribué au choix de la sanction disciplinaire lourde de la rétrogradation dans l'échelle de traitement sans pour autant l'atténuer ».

VIII.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « un exposé [...] des moyens ». Selon la jurisprudence constante, le moyen consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui implique que le moyen expose non seulement la règle de droit dont la violation est invoquée mais aussi, de façon claire et sans ambiguïté, la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte. 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. À défaut, le moyen est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à la requête en vue de pallier les carences de celle-ci.

L'erreur manifeste d'appréciation est celle qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances que la partie adverse n'aurait pas pu commettre, tandis que 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. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste.

En l'espèce, le requérant n'expose pas, et *a fortiori* reste en défaut d'établir, dans quelle mesure toute autre autorité disciplinaire placée dans les mêmes circonstances ne l'aurait pas rétrogradé dans l'échelle de traitement. Il n'expose pas davantage, au regard de l'argumentation développée dans la requête à laquelle le Conseil d'État peut exclusivement avoir égard, en quoi la sanction attaquée serait manifestement disproportionnée compte tenu des faits de harcèlement qui la fondent.

Le moyen est, partant, irrecevable en ce qu'il est pris de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du principe de proportionnalité.

Si le « principe de motivation formelle » invoqué dans le moyen ne constitue pas une norme juridique dont la violation est susceptible d'entraîner l'annulation de l'acte attaqué, il y a lieu, sous peine de faire preuve d'un formalisme

excessif, et dès lors que le requérant développe le moyen dans un sens qui s'apparente à la portée de celle-ci et que la partie adverse ne s'y est pas trompée dans ses écrits de procédure, de considérer qu'il dénonce en réalité la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'. En effet, cette loi 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. 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. 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. Le fait pour l'autorité de se fonder sur une motivation similaire à celle figurant dans la proposition de sanction ayant fait l'objet d'un recours afin de se distancier de l'avis rendu par la chambre de recours ne peut être considéré comme satisfaisant à l'exigence de motivation spéciale.

Ces précisions étant faites, il s'impose de constater qu'en vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, du règlement de procédure, précité, le moyen ainsi appréhendé est irrecevable en ce qu'il dénonce « un contexte trouble » et un évincement « arbitraire », faute pour le requérant d'explicitier ces griefs dans sa requête. Le même constat s'impose lorsqu'il reproche à la partie adverse de ne pas répondre « aux autres arguments », à défaut d'identifier en quoi consisteraient ceux-ci et l'examen des quatre moyens précédents et de l'acte attaqué révélant en tout état de cause que ce dernier répond à l'argumentation juridique soutenue tout au long de la procédure quant à la prescription, au délai raisonnable, aux droits de la défense et à la délégation faite à S. L.

En l'espèce, dans son mémoire du 3 juin 2022 déposé à la suite de la proposition de rétrogradation dans l'échelle de traitement du 10 mai 2022, le requérant cite son évaluation du 25 mai 2025, soutient que l'action disciplinaire est prescrite et critique le dépassement du délai raisonnable. Il ajoute « à titre plus subsidiaire encore » que « compte tenu de l'illégalité manifeste de la procédure », il « n'entend

pas à ce stade soulever d'autres moyens de procédure ». Dans son rapport d'expertise du 15 septembre 2022, l'inspecteur général estime que la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10% durant deux mois « serait proportionnée aux faits tenant compte des circonstances, des conséquences et de la carrière du membre du personnel ». Cette appréciation se fonde notamment sur « les états de service du requérant, membre de la police depuis le 25/02/2000 », sur les différents rapports d'évaluation communiqués dont il ressort « qu'au titre des valeurs, [il] obtient une mention "satisfaisant" », sur la « lecture de l'entretien de fonctionnement du 25/05/2022 » dont il ressort qu'il « est perçu après deux années comme répondant pleinement aux attentes du service (PFJ de Charleroi) », et sur la circonstance que le requérant fait état de la reconnaissance de ses bons services antérieurs par l'octroi de distinctions honorifiques dans les ordres nationaux « et ce malgré une sanction légère (effacée prononcée [sic] le 11-06-2013) ». Dans son avis du 20 octobre 2022, le conseil de discipline s'approprie cette motivation (pp. 47-48).

Dans sa décision du 8 novembre 2022, l'autorité disciplinaire supérieure expose comme suit les raisons pour lesquelles elle décide de s'écarter de cet avis « quant au choix de la sanction car [elle est] d'avis que cette dernière ne répond pas au principe de proportionnalité » (p. 39/51) :

« [...] Selon le Conseil d'État, les éléments à prendre en compte dans l'analyse de ce principe de proportionnalité sont la gravité des faits retenus et le contexte dans lequel les faits ont été commis, ainsi que la personnalité et la carrière de l'agent.

[...]

Je suis à cet égard d'avis que les considérations précitées émises par Monsieur l'inspecteur général de l'AIG et le conseil de discipline sont de nature à conforter le fait qu'une sanction disciplinaire lourde de la rétrogradation dans l'échelle de traitement soit proposée ».

Après avoir cité le rapport et l'avis susvisés, elle précise que « comme mentionné dans la proposition de sanction disciplinaire lourde du 10/05/2022 », elle « estime avoir tenu compte de [ses] états de service, de l'absence d'évaluation négative et de [son] feuillet disciplinaire vierge. En effet et pour rappel, les faits mentionnés au point 3, pour autant qu'établis et imputés, sont de nature à entraîner une atteinte à l'indispensable lien de confiance qui doit unir un membre du personnel et son autorité et dès lors entraîner une des deux sanctions disciplinaires les plus lourdes, à savoir celle de la démission d'office ou celle de la révocation. Les éléments repris dans [son] dossier personnel ont donc été pris en considération dans le choix du taux de la sanction envisagé [...] puisqu'elles m'ont permis d'envisager une sanction disciplinaire inférieure, à savoir celle de la rétrogradation dans l'échelle de traitement. En conséquence, en prenant en considération les éléments précités, les faits visés au point 3, de par leur nature et leur gravité, sont de nature à mettre en péril ma confiance

investie dans le membre du personnel concerné. Néanmoins, j'estime pouvoir donner à ce dernier une ultime chance de prouver qu'il peut parfaitement fonctionner en respectant ses devoirs déontologiques, la fonction d'exemple et les dispositions légales qu'il est chargé de faire appliquer. En conclusion, au regard de ce qui précède et de l'absence d'éléments nouveaux, je considère que la procédure est régulière et que le principe du délai raisonnable n'a pas été méconnu. Je ne peux dès lors envisager une sanction disciplinaire moins lourde que celle proposée initialement, à savoir celle de la rétrogradation dans l'échelle de traitement [...] ». Elle conclut, sous le titre de la « qualification des éventuelles transgressions disciplinaires » (p. 50/51) :

« [...] »

Attendu que tout comportement potentiellement contraire aux droits fondamentaux essentiels est de nature à porter atteinte à l'indispensable lien de confiance qui doit unir un membre du personnel et son autorité et dès lors entraîner une des sanctions disciplinaires les plus lourdes, à savoir celle de la démission d'office ou la révocation ; [...]

Attendu l'absence d'antécédent disciplinaire dans votre dossier personnel ainsi que vos états de services satisfaisants ; que ces éléments sont de nature à constituer des circonstances atténuantes permettant d'envisager une sanction disciplinaire inférieure, à savoir celle de la rétrogradation dans l'échelle de traitement ;

Attendu qu'il semble dès lors opportun de vous laisser une ultime chance de prouver que vous êtes à même de fonctionner dans les services de police dans le respect absolu des devoirs de l'emploi [...] ».

Dans son mémoire subséquent du 12 novembre 2022, le requérant fait notamment grief à l'autorité disciplinaire supérieure de maintenir son argumentation précédente, relève qu'elle estime qu'en l'absence d'éléments nouveaux, il n'y a pas lieu de prononcer une sanction plus légère que celle initialement envisagée, et il ajoute que « de toute évidence, il n'est pas tenu compte du fait de [sa] dernière évaluation [...], du fait que son déplacement à la PJF de Charleroi constitue au moins en fait une première sanction, de l'ancienneté des faits et du contexte trouble dans lequel cette procédure a été initiée ». Répondant à ces « arguments de défense complémentaires » (p. 34/48), l'acte attaqué expose (p. 36/48) :

« Contrairement à ce qu'indique votre avocat, j'ai tenu compte de tous les éléments en ma possession dans votre dossier personnel ainsi que de tous les éléments du dossier. En ce qui concerne l'ancienneté des faits, je vous rappelle qu'étant donné qu'une sanction disciplinaire lourde a été proposée, aucune prescription n'existe en la matière.

Par ailleurs, je vous rappelle que la mesure d'ordre de détachement prise à votre rencontre est une procédure totalement distincte de la présente procédure disciplinaire.

Il ne peut donc en être tenu compte dans la présente procédure ».

Il ressort de ces éléments que l'autorité disciplinaire supérieure envisageait, dès sa proposition de sanction du 10 mai 2022, d'infliger au requérant la rétrogradation dans l'échelle de traitement. Or depuis cette date, dans le mémoire du requérant du 3 juin 2022, dans le rapport d'enquête préalable du 15 septembre 2022 et dans l'avis du conseil de discipline du 20 octobre 2022, il est clairement fait état, notamment, de l'évaluation du requérant du 22 mai 2022. Pour s'écarter de l'avis précité et justifier le maintien de la sanction initialement proposée, l'autorité disciplinaire supérieure soutient le 8 novembre 2022 avoir pris en considération « les éléments repris dans [le] dossier personnel [du requérant] » et qu'elle a tenu compte de ses états de service, de l'absence d'évaluation négative et d'antécédents disciplinaire « comme mentionné dans la proposition de sanction disciplinaire lourde du 10/05/2022 ». Elle justifie ainsi sa décision en renvoyant, irrégulièrement comme rappelé ci-dessus, à la motivation de sa proposition de sanction. Dans le prolongement de cette décision, l'acte attaqué s'avère également irrégulier en ce qu'il ne contient aucun motif expliquant que la sanction initiale a été maintenue nonobstant cette évaluation du 22 mai 2025 postérieure à la proposition de sanction, l'appréciation subséquente qu'en avait faite tant l'inspecteur général que le conseil de discipline, et le grief à nouveau répété à ce sujet dans le mémoire du 12 novembre 2022 précédant l'acte attaqué. Enfin, il ressort encore clairement dudit mémoire que le requérant dénonçait la proportionnalité de la sanction maintenue au regard de l'ancienneté des faits. Or l'acte attaqué n'indique nullement pourquoi cette ancienneté n'est pas de nature à impliquer une sanction moins sévère. En effet, la seule réponse apportée par l'acte attaqué à ce propos consiste à indiquer « qu'étant donné qu'une sanction disciplinaire lourde a été proposée, aucune prescription n'existe en la matière ». Dès lors que le requérant ne soutenait nullement que les faits étaient prescrits compte tenu de leur ancienneté mais invoquait celle-ci uniquement pour inviter l'autorité à envisager une sanction moins sévère, cette réponse n'est pas adéquate. L'ancienneté des faits peut en effet être prise en compte par une autorité lorsqu'elle y est comme en l'espèce clairement invitée, pour, indépendamment de leur prescription, infliger le cas échéant une sanction moins sévère. Son choix de faire droit à cette demande, ou non, relève de son pouvoir d'appréciation mais ne la dispense pas de répondre à cette demande et de motiver formellement, fût-ce succinctement, sa décision quant à ce. Les justifications fournies *a posteriori* dans les écrits de procédure ne peuvent purger ce vice de motivation formelle dont l'acte attaqué est affecté *ab initio*.

Le cinquième moyen est fondé en ce qu'il dénonce un défaut de motivation formelle. Il est rejeté pour le surplus.

IX. Indemnité de procédure

La partie requérante 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 décision prise par la partie adverse le 1^{er} décembre 2022, qui inflige à C. B. la sanction disciplinaire lourde de la rétrogradation dans l'échelle de traitement, est annulée.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 17 novembre 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

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

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux