

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ
A R R Ê T

n° 265.922 du 9 mars 2026

A. 246.724/VIII-13.217

En cause : **S. L.,**
 ayant élu domicile chez
 M^e Xavier DRION, avocat,
 rue Hullos 103-105
 4000 Liège,

contre :

la zone de police 5296 « du Condroz »,
 représentée par son collègue de police,
 ayant élu domicile chez
 M^e Judith MERODIO, avocat,
 place des Nations Unies 7
 4020 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 12 décembre 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la sanction disciplinaire lourde (démission d'office) qui lui a été infligée par la zone de police du Condroz et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 22 décembre 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 20 février 2026.

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

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 93 du règlement général de procédure et de l'article 17, § 4, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

Le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Xavier Drion, avocat, comparaisant pour la partie requérante, M^e Laurane Feron, *loco* M^e Judith Merodio, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur, 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. Jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, le requérant était premier inspecteur de police au sein de la partie adverse.

Le 18 avril 2023, il reçoit un blâme qu'il ne conteste pas. Le 22 septembre 2023, il se voit infliger la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10% pendant deux mois qui fait l'objet du recours en annulation enrôlé sous le numéro A. 240.496/VIII-12.398, lequel est toujours pendant. Le 25 juin 2024, il est suspendu par mesure disciplinaire pour une durée de six semaines. Cette sanction fait l'objet du recours en annulation enrôlé sous le n° 242.877/VIII-12.672 et fixé à l'audience du 13 mars 2026.

2. Le 14 octobre 2024, un premier substitut du procureur du Roi de Liège – division Liège informe le chef de corps de la partie adverse, autorité disciplinaire ordinaire du requérant, du classement sans suite d'un dossier à charge de celui-ci et faisant suite à une plainte auprès de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (ci-après : l'Inspection générale).

Dans son courriel, ce membre du parquet ajoute que :

« La manière de fonctionner du [requérant] pourrait, selon votre appréciation, devoir donner lieu à un rappel des principes ou à un entretien de fonctionnement.

Dans cette optique, j'autorise l'accès au dossier ou la prise de copies à des fins administratives ou disciplinaires ».

3. Le même jour, le chef de corps susvisé répond en demandant où il peut s'adresser pour obtenir une copie dudit dossier.

4. Le 25 octobre 2024, le parquet de Liège – division Liège communique au chef de corps la copie du dossier répressif susvisé, en lui indiquant que cette copie peut être utilisée à des fins administratives ou disciplinaires.

5. Le 31 octobre 2024, le chef de corps du requérant désigne l'inspecteur principal A. M. pour procéder à une enquête préalable sur les faits qui y sont relatés.

6. Le 23 décembre 2024, l'enquêteur susvisé lui remet son rapport.

7. Le 10 février 2025, l'inspecteur principal L. D. rédige un rapport administratif à charge du requérant à l'attention notamment du chef de corps f.f.

8. Le 14 février 2025, le commissaire de police et directeur proximité M. B. en fait de même pour d'autres faits.

9. Le 20 février 2025, le chef de corps f.f. désigne la commissaire de police V. A. pour réaliser une enquête préalable sur les faits relatés par les deux rapports précités.

10. Le 21 février 2025, il demande à l'inspecteur principal A. M., déjà sollicité en qualité d'enquêteur préalable, de réaliser des devoirs complémentaires.

11. Le 13 mars 2025, le premier inspecteur principal Y. B. rédige un nouveau rapport administratif à charge du requérant, à l'attention du chef de corps.

12. Le 17 mars 2025, l'inspecteur principal A. M. adresse son rapport complémentaire au chef de corps.

13. Le 1^{er} avril 2025, la commissaire de police V. A. adresse son rapport d'enquête préalable au chef de corps.

14. Le 4 avril 2025, le collège de police, autorité disciplinaire supérieure du requérant, adopte un rapport introductif aux termes duquel il envisage de lui infliger la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office. Son audition devant le collège de police y est également prévue le 13 mai 2025.

Le requérant se voit notifier le rapport introductif le 8 avril suivant.

15. Le 4 avril 2025 toujours, le collège de police envisage de suspendre le requérant par mesure d'ordre et le convoque à une audition prévue le 11 avril suivant.

Le requérant prend connaissance de cette convocation le 8 avril 2025.

16. Le 11 avril 2025, le commissaire de police O. G. entend le requérant dans ce cadre.

17. Le 14 avril 2025, le collège de police le suspend provisoirement par mesure d'ordre. Cette suspension provisoire est assortie d'une retenue de traitement de 10%. Cette décision n'est pas contestée.

18. Le 8 mai 2025, le conseil du requérant dépose un mémoire en défense à la suite du rapport introductif.

19. Le 13 mai 2025, le collège de police, assisté de son conseil, entend disciplinairement le requérant, lui-même assisté de son conseil.

20. Le même jour, le collège de police propose d'infliger la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office au requérant.

21. Le 28 mai 2025, celui-ci introduit un recours en reconsidération contre cette proposition devant le conseil de discipline.

22. Le 16 juin 2025, ce dernier fixe son audience au 18 juillet suivant.

23. Le 30 juin 2025, il la reporte au 6 août suivant.

24. Le 29 juillet 2025, le collège de police notifie sa décision de prolonger la suspension provisoire du requérant. Cette décision ne fait l'objet d'aucun recours.

25. Le 1^{er} août 2025, l'Inspection générale dépose son rapport d'expertise aux termes duquel elle estime que la sanction proposée « n'est manifestement pas disproportionnée ».

26. Le 6 août 2025, le conseil de discipline met l'affaire en continuation au 9 septembre suivant afin de permettre à la partie adverse de réaliser les devoirs complémentaires suggérés par l'Inspection.

27. Le 22 août 2025, le conseil de la partie adverse communique le résultat de ces devoirs complémentaires.

28. Le 9 septembre 2025, le conseil du requérant dépose un mémoire en défense.

29. Le 19 septembre 2025, le conseil de discipline, à la majorité des voix :

« Dit la requête en reconsidération recevable et formule l’avis suivant :

- le fait 1 n'est pas établi en ce qu'il vise les dames G. T. et H. B. ;
- les autres faits reprochés sont, pour le surplus, établis et imputables au requérant dans les limites précisées aux motifs du présent avis ;
- la transgression disciplinaire afférente à ceux-ci peut être qualifiée comme suit :
“Premier Inspecteur de police, membre de la police locale, avoir manqué à ses obligations professionnelles et mis en péril la dignité de la fonction pour avoir :
 - Entre courant 2024 et le 21 février 2025, eu des comportements inconvenants, malaisants, familiers et intrusifs à l’égard de cinq personnes appartenant à la gent féminine dont des citoyennes et des membres de l’administration communale et ce, tant en service qu’en dehors de son service ;
 - Tenu des propos offensants et formulés des critiques acerbes envers les pouvoirs constitués, sa hiérarchie et des collègues tant de sa zone de police que de zones de police voisines ;
 - Entre le 30 janvier 2025 et le 21 février 2025, effectué au moyen d'un ordinateur professionnel, avec son *login* et son mot de passe, plusieurs consultations abusives concernant quatre citoyens dans une banque de données accessible à la police (RRN)” ;
- ladite transgression est de nature à valoir à l'intéressé le prononcé de la démission d'office au sens des articles 5 et 15 de la loi du 13 mai 1999 ».

30. Le 30 septembre 2025, le conseil du requérant sollicite une dernière audition de ce dernier auprès de la partie adverse avant l’adoption de sa décision finale.

31. Le 13 octobre 2025, le collège de police refuse de réentendre le requérant et lui inflige la sanction disciplinaire lourde de la démission d’office.

Cette décision qui sera notifiée au requérant le 17 octobre suivant, constitue l’acte attaqué.

32. Le 11 novembre 2025, le conseil du requérant adresse un courriel au collège de police au sujet de l’acte attaqué.

33. Le 24 novembre 2025, le collège de police décide qu'une « réponse clarifiant la situation et [s]a position [...] à l'égard du requérant semble [...] nécessaire » et décide d'approuver un projet de courrier de son conseil qui sera envoyé à cet effet à ce dernier le 26 novembre suivant.

IV. Débats succincts

L'auditeur rapporteur a examiné le présent recours dans le cadre de la procédure en débats succincts étant d'avis que le recours est manifestement non fondé.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le premier est pris de la violation du principe du délai raisonnable.

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, et 3, du règlement général de procédure, le requérant résume le moyen dans les termes suivants, qu'il convient de reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

« Toute affaire disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente.
Le temps qui s'est écoulé entre la connaissance des faits (14.10.2024) et la notification du rapport introductif (08.04.2025) est trop long ».

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.

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

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

En cas d'information judiciaire ou de poursuites pénales pour les mêmes faits, ce délai commence à courir le jour où l'autorité disciplinaire est informée par l'autorité judiciaire, qu'une décision judiciaire définitive est prononcée ou que le dossier est classé sans suite ou l'action publique éteinte ».

Il suit de cette disposition que le rapport introductif doit être notifié à l'agent dans les six mois de la prise de connaissance ou de la constatation des faits par l'autorité. Lorsque les faits en question font l'objet d'une information judiciaire ou de poursuites pénales, ce délai ne commence à courir que le jour où l'autorité disciplinaire est informée, par l'autorité judiciaire, du prononcé d'une décision définitive, du classement sans suite ou de l'extinction de l'action publique. Cette disposition permet à l'autorité disciplinaire de différer les poursuites disciplinaires jusqu'à la fin de la procédure pénale mais ne l'y oblige pas. Cette autorité qui, en opportunité, use de la faculté de n'entamer les poursuites disciplinaires qu'à l'issue de la procédure pénale, doit demeurer attentive au respect du principe du délai raisonnable, qui est un corollaire du principe de sécurité juridique et qui impose de ne pas laisser l'agent, menacé d'une action disciplinaire, trop longtemps dans l'incertitude sur son sort. Elle ne peut tenir l'action disciplinaire en suspens si les moyens d'investigation dont elle dispose ou les informations qu'elle peut recevoir avant l'issue de la procédure pénale lui permettent d'apprécier les faits qui sont reprochés à l'agent, ce qui peut être le cas, notamment, lorsque celui-ci reconnaît d'emblée les faits reprochés.

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

Selon une jurisprudence constante, 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, il faut relever d'emblée que le requérant ne peut se contenter d'indiquer qu'il « ne peut raisonnablement être considéré que l'autorité disciplinaire n'a pas eu connaissance des faits qui se sont déroulés en juin 2024 » ou qu'« il est peu probable [qu'elle] n'ait pas eu connaissance des faits, notamment du 15 juin 2024 concernant [A. B.], celle-ci ayant déposé plainte auprès de l'Inspection générale de la Police fédérale le 11 juillet 2024 ». Comme le requérant le relève lui-même, la charge de la preuve lui incombe « pour assurer la démonstration d'une connaissance des faits antérieurs au 14 octobre 2024 », ce qu'il est, et admet être en défaut de rapporter.

En outre, il ressort des éléments du dossier et de la motivation de l'acte attaqué que ce fait survenu le 15 juin 2024, à la suite duquel la dénommée A. B. a déposé plainte auprès de l'Inspection générale le 11 juillet 2024, n'a été porté à la connaissance du chef de corps du requérant, en sa qualité d'autorité disciplinaire ordinaire, que le 25 octobre 2024. C'est en effet à cette date que le parquet de Liège a communiqué la copie du dossier répressif à cette autorité. Or le rapport introductif a été notifié au requérant le 8 avril 2025.

De la jurisprudence susvisée, il résulte toutefois que celui-ci ne peut se prévaloir du dépassement du délai raisonnable lors du délai de six mois prenant cours à compter du 25 octobre 2024, s'il ne soutient, ni *a fortiori* ne démontre, comme dans le cas présent, que les phases ultérieures de la procédure disciplinaire s'avèrent également d'une durée déraisonnable. Des termes de la requête, il apparaît en effet que le requérant ne soulève aucune critique sur d'éventuels retards rencontrés aux cours de ces phases.

Le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Second moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le second moyen est pris de la violation du principe de proportionnalité et de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’.

Le requérant résume le moyen dans les termes suivants :

« Dans son rapport introductif, l’autorité disciplinaire a proposé la sanction disciplinaire lourde de la démission d’office sur base de différents faits alors que, en cours de procédure et sur base de la recommandation du conseil de discipline, l’autorité disciplinaire supérieure a abandonné, dans le fait 1, les faits qui concernaient les dames G. T. et H. B.

La sanction disciplinaire n’a pas été adaptée pour autant ».

VI.2. Appréciation

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

La loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’ impose par ailleurs à l’autorité d’indiquer, dans l’*instrumentum* de l’acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l’autorité à se prononcer dans ce sens, et d’apprécier l’opportunité d’introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l’obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s’avèrent exacts, c’est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L’étendue de cette motivation dépend des circonstances d’espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Quant à la motivation d’une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l’agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et

les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées.

En l'espèce, l'acte attaqué est motivé comme suit au sujet de la sanction disciplinaire infligée au requérant :

« 6. Sanction disciplinaire lourde

Le Collège a expliqué les raisons du choix de la sanction lourde proposée comme suit :

Vu les dispositions de la loi du 13 mai 1999, notamment les articles 2, 3, 4, 32 et 33 ;

Attendu que nous estimons les faits comme établis et imputables [au requérant] et ceux-ci constituent, en vertu des motivations exposées au point précédent, une transgression disciplinaire.

Le comportement [du requérant], tant durant qu'en-dehors de l'exercice de ses fonctions, constitue un manquement à ses obligations professionnelles et met en péril la dignité de la fonction.

Il est 1^{er} inspecteur de police au sein de la zone de police CONDROZ et se doit par-là d'avoir une certaine exemplarité. Une telle attitude est dommageable pour la fonction exercée et pour l'image de l'ensemble du corps de police de ladite zone auprès tant de personnes extérieures (les personnes informées de ces messages) qu'auprès de collègues (les faits susmentionnés ont été porté à la connaissance d'un membre des services de police).

Les faits établis, ne sont pas ponctuels et isolés et constituent un comportement récurrent.

Ces comportements sont stigmatisés dans les rapports d'enquêtes préalables et autres pièces (copies de SMS, montage d'une première page d'un article de presse, témoignages convergents, *loggin control*).

Le comportement inacceptable serait d'autant plus établi qu'il s'inscrit dans la durée et ne constitue pas un fait isolé, mais un comportement global se traduisant dans une accumulation de manquements et que l'autorité a déjà fourni bien des efforts de compréhension à l'égard [du requérant].

Ainsi :

- Le 05 décembre 2012, un entretien de fonctionnement (dans le cadre de la procédure d'évaluation) réalisé par l'inspecteur principal [P.] faisait état que vous auriez une attitude déplaisante envers les collègues féminines du GSA. De manière générale, il vous avait été demandé de faire attention aux remarques que vous faites sur les collègues féminines du service.
- Note de fonctionnement du 20 juin 2022 relatif à une invitation à fermement adapter son comportement en respectant les procédures en matière d'assistance aux victimes, de même qu'en matière rédactionnelle, en l'occurrence pour ce qui concerne une intervention lors d'une situation de violence intrafamiliale.
- Le 17 septembre 2022, une note de fonctionnement relative à une intervention du 14 mars 2022 vous a été notifiée. À la suite de cette intervention, un PV

d'attentat à la pudeur portant les références [...] a été rédigé à votre charge au préjudice de [C. O.]. Le 5 août 2022, un courrier du Parquet du Procureur du Roi nous informait que le dossier était classé sans suite pour insuffisance de charges. Une note de fonctionnement vous a été notifiée. Elle vous enjoignait d'adapter votre comportement de la manière suivante : “tout acte, toute rencontre avec une personne de sexe féminin que vous serez amené à réaliser devra se faire en présence d'un autre collègue ou d'une tierce personne ou un collègue devra être présent dans une pièce voisine ayant vue sur le local où vous vous trouvez avec la personne de sexe féminin”.

- La réaffectation du 17 octobre 2022 n'est pas une mesure disciplinaire. L'autorité précisait d'ailleurs expressément, en réponse au requérant entendu préalablement : “Néanmoins, la présente procédure avait pour l'objectif de ramener la tranquillité et le bon fonctionnement au sein du groupe de surveillance et d'appui. Elle ne se penche donc pas sur une éventuelle culpabilité de votre chef.”
Cette mesure d'ordre, notifiée le 24 octobre 2022, est par ailleurs devenue définitive.
Elle ne pouvait, en toute hypothèse, eu égard à son objet et sa motivation, s'analyser comme une sanction disciplinaire déguisée.
- Notification d'une sanction disciplinaire légère (blâme) en date du 18 avril 2023 pour des faits du 31 juillet 2022 où vous avez porté un coup et proféré des menaces à l'égard d'une personne présente dans une ambulance. Cette sanction n'est pas effacée à ce jour.
- Notification d'une sanction disciplinaire lourde (retenue sur traitement de 10% durant 2 mois) notifiée le 22 septembre 2023 pour des faits de harcèlement à l'égard de plusieurs collègues féminines de la zone de police. Cette sanction n'est pas effacée à ce jour.
- Notification d'une sanction disciplinaire lourde (suspension par mesure disciplinaire d'une durée de six semaines au sens des articles 5 et 12 de la loi du 13 mai 1999) notifiée le 25 juin 2024 pour des faits de manquement à ses obligations professionnelles et avoir porté atteinte à la dignité de la fonction, pour les 19/06/2023, 23/06/2023 et 03/07/2023 avoir eu un comportement inconvenant à l'égard d'une citoyenne en instance de domiciliation et ce, tant en service qu'en dehors de son service. Cette sanction n'est pas effacée à ce jour.

En conclusion, l'autorité disciplinaire supérieure constate que tant les mesures préventives que répressives qui se sont succédées sont sans effet sur le comportement [du requérant].

Ce comportement nuit gravement à l'image de la zone de police.

L'autorité a constaté la détresse exprimée lors de son audition par le Collège ainsi que son attachement à la zone, ce qui ne lui est d'ailleurs pas dénié. Toutefois, les gravités et la multiplicité des manquements et leur récurrence ne permettent pas de penser que [le requérant] pourrait fondamentalement et définitivement modifier son comportement. Or, l'autorité ne peut accepter les comportements inadmissibles et multiples identifiés qui sont totalement incompatibles avec la fonction de membre du personnel des services de police et qu'elle juge extrêmement graves et en totale contradiction avec toutes les valeurs et obligations déontologiques rappelées.

L'autorité ne peut accepter ces griefs et ces conséquences sur les autres membres du personnel, les tiers en contact avec l'agent au sein d'autres services ou la population et ne peut encourir le risque que de nouveaux faits se produisent.

Au regard de ce qui précède, l'autorité n'est plus en mesure d'accorder [au requérant] la confiance minimum requise pour permettre la poursuite d'une relation de travail.

Au vu de ce qui précède, la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office s'impose dès lors que la confiance minimale que l'institution policière est en droit de placer dans ses agents est définitivement rompue de sorte qu'il convient de mettre un terme à la poursuite d'une relation de travail.

En notre qualité d'autorité disciplinaire supérieure, nous proposons d'infliger la sanction lourde de la démission d'office.

Dans son avis du 19 septembre 2025, le conseil de discipline a considéré ce qui suit :

[“En ce qui concerne la proportionnalité entre la gravité de la transgression et sa sanction, autre principe général de droit applicable en la matière, la défense développe une argumentation subsidiaire fondée sur le fait qu'il devrait être fait preuve de clémence (Maître D. insistant, lors de l'audience du 9 septembre 2025, sur le fait que le [requérant] a enfin compris qu'il devait se faire suivre sur le plan psychologique et que, grâce à ce suivi, il pouvait être envisagé par son employeur de le replacer dans une autre fonction).

Le conseil de discipline est d'avis que c'est à juste titre que l'autorité disciplinaire a pris en considération l'extrême gravité des faits transgressifs ci-dessus mieux qualifiés.

Compte tenu de cette gravité, laquelle est plus amplement et adéquatement documentée dans le rapport d'expertise de Monsieur l'inspecteur général, le conseil de discipline approuve le prononcé d'une sanction disciplinaire lourde.

La proposition de sanctionner le requérant par la démission d'office ne paraît en outre nullement disproportionnée au regard du caractère particulièrement choquant de ces faits et de la constatation que la nature même du fait 1 (tel que ci-dessus circonscrit et qualifié) est incompatible avec la qualité de membre des services de police.

En effet, la dynamique comportementale reprochée au requérant dans le cadre de ce fait 1 tel que ci-dessus qualifié (visant cinq personnes) est totalement antinomique par rapport au respect de la dignité humaine et présente un caractère d'autant plus intolérable pour l'institution policière que la légitimité de son action dépend étroitement de l'exemplarité de ses membres.

En faisant choix de la sanction d'exclusion la moins lourde de conséquences (à savoir la démission d'office et non la révocation), l'autorité motive donc sa proposition de sanction sur base de critères cohérents qui, en phase avec les circonstances propres de la cause, demeurent pertinents et, tels que complétés des considérations reprises au rapport d'expertise, permettent de justifier le fait que son employeur ne puisse désormais raisonnablement plus reconnaître au requérant la moindre dignité et crédibilité professionnelles nécessaires à la poursuite d'une quelconque collaboration en son sein[”].

Le collège se rallie à l'avis du conseil de discipline qui confirme la proportionnalité de la sanction proposée.

En conséquence, compte tenu de ce qui vient d'être mentionné, en notre qualité d'autorité disciplinaire supérieure et conformément à l'avis du conseil de discipline du 19 septembre 2025 auquel se rallie l'autorité disciplinaire supérieure, nous, le collège de police, vous infligeons, pour les faits établis, la sanction disciplinaire lourde de démission d'office ».

Cette motivation, qui se réfère à bon droit à l'avis du conseil de discipline, suffit à justifier de manière adéquate les raisons pour lesquelles les faits reprochés au requérant fondent la sanction attaquée. Cet avis mentionnant expressément « la dynamique comportementale reprochée au requérant dans le cadre de ce fait 1 tel que ci-dessus qualifié (visant cinq personnes) », celui-ci ne peut soutenir que, dans le choix de la sanction litigieuse, la partie adverse n'aurait pas eu égard à la circonstance que les faits initialement retenus à sa charge, relatifs à G. T. et H. B. ont été abandonnés par la suite.

L'Inspection générale, dans son rapport d'expertise, comme le conseil de discipline, dans son avis, étant tous deux d'avis que la sanction disciplinaire de démission d'office n'est pas disproportionnée à l'égard du requérant, il n'apparaît pas, et ce dernier ne le démontre pas, que l'acte attaqué reposerait sur une erreur manifeste d'appréciation en se ralliant à cette position.

À ce propos, le Conseil d'État n'a pas non plus à privilégier la conception que le requérant oppose à celle de la partie adverse, ce qui est le cas lorsqu'il invoque « son comportement qui, loin d'être animé par une volonté malsaine, témoigne davantage de l'expression d'une certaine familiarité ». À défaut d'établir qu'en ne partageant pas cette analyse, la partie adverse commet une erreur manifeste d'appréciation, cet argument n'est pas susceptible de modifier l'analyse qui précède.

Le second moyen n'est pas fondé.

Les conclusions du rapport peuvent être suivies et l'affaire peut être tranchée définitivement.

VII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 924 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande, sous réserve toutefois du prescrit de l'article 67, § 2, alinéa 3, du règlement général de procédure qui dispose qu'aucune majoration n'est due lorsque le recours en annulation n'appelle comme en l'espèce que des débats succincts. Dans pareil cas, l'indemnité de procédure accordée à la partie adverse est limitée au montant de base de 770 euros.

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

Article 1^{er}.

La requête en annulation et la demande de suspension sont rejetées.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 26 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 9 mars 2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Raphaël Born