

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

n° 266.520 du 28 avril 2026

A. 247.009/VIII-13.262
A. 247.490/VIII-13.329

En cause : **M. Y.**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Jean-Louis LEUCKX, avocat,
 rue Jules Destrée 72
 6001 Charleroi,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 14 janvier 2026, la partie requérante demande la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de la décision de la Police Fédérale du 30 décembre 2025 qui lui inflige la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office (A. 247.009/VIII-13.262).

Par une requête introduite le 23 février 2026, la même partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la même « décision de la Police Fédérale du 30 décembre 2025 aux termes de laquelle il lui est infligé la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office » et, d'autre part, l'annulation de cette décision (A. 247.490/VIII-13.329).

II. Procédure

Dans l'affaire A. 247.009/VIII-13.262, un arrêt n° 265.539 du 23 janvier 2026 (ECLI:BE:RVSCE:2026:ARR.265.539) a accordé le bénéfice de l'assistance judiciaire à la partie requérante dans la procédure devant le Conseil d'État, a rejeté la demande de suspension, introduite selon la procédure d'extrême urgence, et a mis les dépens à charge de la partie requérante.

Dans l'affaire A. 247.009/VIII-13.329, par une ordonnance du 26 février 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 24 avril 2026.

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

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

M^e Jean-Louis Leuckx, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^{me} Bénédicte Flamend, conseiller juriste, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur au Conseil d'État, 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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans les arrêts n° 262.969 du 10 avril 2025 (ECLI:BE:RVSCE:2025:ARR.262.969), n° 263.844 du 30 juin 2025 (ECLI:BE:RVSCE:2025:ARR.263.844) et n° 265.539, précité. Il y a lieu de s'y référer.

IV. Jonction

La présente procédure et celle ayant donné lieu à l'arrêt n° 265.539, précité, ont été enrôlées sous des numéros de rôle différents mais ont un objet identique et ont été introduites par le même requérant. Partant, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre ces deux causes.

V. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux dont

l'examen se prête à un traitement accéléré et qui est susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris de la « violation de l'article 56 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, des principes généraux de motivation adéquate, de proportionnalité et du raisonnable, [et] de l'erreur [...] ».

Le requérant expose entre autres ce qui suit :

« D'une part, l'autorité disciplinaire supérieure [ne l']a pas entendu [...] avant de faire application de l'article 56, alinéa 2 de la loi disciplinaire.

Plus précisément, aucune des hypothèses visées par la doctrine – le membre du personnel concerné nie les faits, conteste une décision judiciaire en appel ou en cassation ou lorsqu'il n'est pas possible de les prouver sur la base d'une enquête administrative interne – n'est rencontrée en l'espèce.

D'autre part, l'autorité supérieure a fait application de l'article 56, alinéa 2 de la loi disciplinaire alors que les faits étaient connus depuis plus de six mois et, partant, que plus aucune poursuite ne pouvait être intentée.

Plus précisément :

- Les faits [lui] reprochés [...] datent de 2020 et 2021 ;
- L'autorité disciplinaire connaît les faits reprochés, au plus tard, depuis le 24 novembre 2023 (date du courrier de Monsieur le Procureur du Roi autorisant l'accès et transmettant une copie du dossier) ;
- Le 4 juin 2024, l'autorité disciplinaire fait application de l'article 56, alinéa 2 de la loi disciplinaire, soit plus de six mois après la connaissance des faits.

Dès lors, c'est [de] manière totalement illégale que l'autorité disciplinaire supérieure a fait application de l'article 56, alinéa 2 de la loi disciplinaire ».

VI.2. Appréciation

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

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

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

Il suit de cette disposition que, contrairement à ce que soutient le requérant, il n'est pas prévu d'audition préalable de l'agent avant de mettre l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 en œuvre. Le requérant n'invoque par ailleurs pas de règle ou principe en vertu desquels une telle audition serait imposée aux autorités disciplinaires. Les extraits doctrinaux qu'il cite ont manifestement trait à l'obligation générale d'information de l'autorité disciplinaire mais ne donnent pas davantage d'indication quant à l'existence d'un fondement juridique spécifique à l'audition préalable dont le requérant se prévaut. L'autorité disciplinaire dispose certes d'un pouvoir d'appréciation pour décider de mettre en œuvre l'article 56, alinéa 2, précité, cet article lui permettant de différer les poursuites disciplinaires jusqu'à la fin de la procédure pénale mais sans l'y obliger. Ce pouvoir d'appréciation ne signifie cependant pas que l'autorité disciplinaire doit entendre l'agent spécifiquement sur l'opportunité de mettre en œuvre cet article.

Le moyen n'est donc pas sérieux quant à ce.

Il suit, par ailleurs, de l'article 56, alinéa 2, précité, 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.

En l'espèce, la partie adverse avance, sans être contredite sur ce point par le requérant, que le rapport introductif lui a été notifié le 10 septembre 2025. Or il ressort de la pièce n° 11 du dossier administratif que le jugement du tribunal de première instance francophone de Bruxelles du 4 novembre 2024, prononcé à l'encontre du requérant, n'a été transmis au TIWK par le parquet de Bruxelles que le 13 mars 2025. En tout état de cause, un délai inférieur à six mois sépare ces deux dates.

Il est, de plus, constant que, 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.

En l'occurrence, le requérant soutient tout au plus que les faits qui lui sont reprochés datent de 2020 et 2021, et que l'autorité disciplinaire en aurait eu connaissance au plus tard par le courrier du procureur du Roi du 24 novembre 2023, lui donnant un accès au dossier répressif et lui permettant d'en faire usage à des fins administratives. Le requérant ne soutient toutefois pas que, sur la base de tels éléments et dès cette dernière date, l'autorité disciplinaire disposait d'une connaissance suffisante des faits litigieux et il n'établit pas davantage qu'elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en décidant, le 4 juin 2024, de faire application de l'article 56, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le deuxième moyen est pris de la « violation du principe du délai raisonnable ».

Le requérant expose entre autres ce qui suit :

« Les faits reprochés au requérant datent de 2020 et 2021.

Lorsqu'il était membre de la Zone de Police BRUXELLES-CAPITALE-IXELLES, l'autorité disciplinaire n'a strictement rien fait.

Depuis qu'il est membre de la Police fédérale, soit depuis le 1^{er} mars 2022, l'autorité disciplinaire n'a rien fait jusqu'au 3 janvier 2024, soit pendant plus de 22 mois.

Dès lors, le principe du délai raisonnable est violé.

A cet égard, dans le cadre de la procédure ayant débouché sur la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office du 28 mars 2025, la violation du principe du délai raisonnable a été constatée par l'Inspection générale, par le Conseil de discipline et par Votre Conseil.

En effet :

➤ Dans le cadre de son rapport d'expertise complémentaire, l'inspecteur général constate que :

[...]

➤ Dans le cadre de son avis, le Conseil de discipline constate que :

[...]

- Dans le cadre de son arrêt du 30 juin 2025, Votre Conseil estime que le moyen pris de la violation du principe du délai raisonnable est sérieux.

Or, les mêmes considérations s'appliquent à l'acte attaqué.

Dès lors, le principe du délai raisonnable est violé ».

VII.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, précité, 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.

En l'espèce, le requérant entend appliquer à la présente procédure le raisonnement qui a prévalu dans la première affaire ayant donné lieu à l'arrêt de suspension n° 263.844, précité. Le requérant ne peut cependant être suivi, l'hypothèse de l'espèce étant différente, comme en témoigne notamment l'examen des premier et troisième moyens.

Dans son rapport d'expertise du 8 décembre 2025, l'Inspecteur général a, en outre, exposé en détail et à bon droit ce qui suit pour considérer que le délai raisonnable n'était pas méconnu en l'espèce :

« Attendu qu'en date du 19/11/2020, avec l'accord du 1^{er} Substitut du Procureur du Roi B.S., une autorité disciplinaire compétente a pris connaissance de l'existence d'une information judiciaire à charge du requérant reprise sous le numéro BR.43.L3.052741/2020 ;

Qu'en date du 17/05/2021, la même autorité disciplinaire a été informée, par le Procureur du Roi de Bruxelles, de l'existence des informations judiciaires portant les numéros BR.43.LL.008474/2020, BR.53.LL.011098/2021, BR.53.LL.006336/2021 et BR.45.LL.009663/2021 dont fait l'objet le requérant et de leur jonction au dossier d'instruction BR.43.L3.052741/2020 ;

Qu'estimant ne pas disposer d'éléments suffisants, ladite autorité disciplinaire a décidé en date du 22/01/2021, du 29/07/2021 et du 20/08/2021 d'appliquer l'article 56.2 LD ; que ces suspensions du délai de prescription ont été notifiées au requérant ; que ces décisions ne semblent pas avoir été contestées par la défense ;

Attendu qu'en date du 01/03/2022, le requérant a fait mobilité de la Zone de Police Bruxelles CAPITALE Ixelles vers la Police fédérale (CG - DCA Bruxelles, p.1201, 1247 / RER) ; que l'article 22 LD stipule qu'en cas de mobilité d'un corps ou d'un service vers un autre, seule l'autorité disciplinaire du nouveau corps ou du nouveau service est compétente pour initier une procédure disciplinaire ou la continuer ; qu'en l'occurrence, pour les inspecteurs de police de la DCA Bruxelles, la charge d'ADO est remplie par le Directeur Coordonnateur de l'arrondissement de Bruxelles-Capitale (Article 19 LD) et celle d'ADS par le Commissaire Général (Articles 20 et 66 LD) ;

Qu'en date du 20/05/2022, le Chef de Corps de la Zone de Police Bruxelles CAPITALE Ixelles établit un courrier à destination du Directeur Coordonnateur de l'arrondissement de Bruxelles Capitale dans lequel il fait état tant de l'existence des informations judiciaires susmentionnées que de l'application de l'article 56.2 LD et joint le "dossier d'enquête" administratif y afférent ; bien que la CSL MJ., membre du Service des Affaires Internes de la Zone de Police Bruxelles CAPITALE Ixelles, déclare ne pouvoir certifier sa transmission en raison de l'absence d'un "cachet de sortie" et/ou d'un accusé réception, il y a lieu de constater que ledit courrier fait partie intégrante du dossier administratif constitué par la Zone de Police Bruxelles CAPITALE Ixelles et relatif e.a. aux faits faisant l'objet de la présente procédure disciplinaire ;

Qu'en date du 04/08/2023, un courrier émanant de la Zone de Police Bruxelles CAPITALE Ixelles a été transmis au Directeur Coordonnateur de l'arrondissement de Bruxelles Capitale auquel est joint un courrier du Procureur du Roi de Bruxelles stipulant que l'affaire liée à l'instruction du dossier BR.43.L3.052741/2020 est fixée à l'audience de la chambre du conseil du 05/09/2023 ;

Attendu qu'en raison de l'importance de son enjeu, une procédure disciplinaire fondée sur une proposition de sanction disciplinaire lourde, sauf circonstances particulières, doit être considérée comme une affaire urgente ;

Que la prise de connaissance d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'une transgression disciplinaire par l'autorité disciplinaire, doit lui faire prendre toutes les initiatives idoines pour avoir une connaissance suffisante de ceux-ci afin de décider d'entamer (ou non) une procédure disciplinaire ; qu'à cette même fin, ce principe implique également qu'elle fasse diligence ;

Que l'interruption de la prescription de l'autorité poursuivante concrétisée par l'application de l'article 56.2 LD qui, en opportunité, use de la faculté de n'entamer les poursuites disciplinaires qu'à l'issue de la procédure pénale, doit demeurer également attentive au respect du principe du délai raisonnable ; qu'afin de démontrer l'intérêt qu'elle porte au dossier, le respect de ce principe exige notamment de l'autorité disciplinaire qu'elle interpelle régulièrement l'autorité judiciaire afin de faire le plus rapidement possible, la clarté sur les faits ;

Qu'en l'occurrence, entre le 12/02/2021 et le 04/03/2022, le Chef de Corps de la Zone de Police Bruxelles CAPITALE Ixelles (ancienne ADO du requérant) a interpellé l'autorité judiciaire à neuf reprises afin de s'enquérir des suites réservées au dossier répressif et d'en obtenir une copie ; qu'en réponse auxdites sollicitations, l'autorité judiciaire a transmis deux courriers datant au 24/03/2022 et du 20/07/2023 ;

Qu'entre le 04/03/2022 et le 24/11/2023, date du courrier du Procureur du Roi délivrant une copie du dossier répressif et l'autorisation de son usage à des fins administratives, l'autorité disciplinaire est donc restée inactive ;

Attendu que concernant les faits faisant l'objet de la présente procédure disciplinaire, la prise de connaissance des pièces composant le dossier répressif n'a permis à l'ADS que de constater l'antagonisme résultant des déclarations des deux protagonistes (dont les dénégations du requérant) et l'absence d'éléments de preuve corroborant l'une des deux versions ; qu'en l'absence d'une décision judiciaire définitive (p. 1151), l'ADS a légitimement estimé ne pas disposer d'éléments suffisants ; qu'en conséquence, elle a décidé le 04/06/2024 d'à nouveau "confirmer" l'application de l'article 56.2 LD (p.1153) ; que cette (confirmation de) suspension du délai de prescription a été notifiée au requérant en date du 06/06/2024 (p.1170, 1174) ; que cette décision ne semble pas avoir été contestée par la défense ;

Attendu qu'à l'instar de son positionnement adopté lors d'une procédure disciplinaire antérieure relative à des reproches formulés à l'égard du requérant et ayant fait l'objet de la requête en reconsidération n°RER/024-045/F, la défense estime que le délai raisonnable a été méconnu ; que pour expliciter son positionnement, elle se réfère notamment aux conclusions reprises tant dans le rapport d'expertise n°AIG/IGST/2024/RIO-4258 du 06/11/2024 que dans l'avis du Conseil de discipline n°RER/024-045/F du 02/01/2025 (documents joints à la RER susvisée) ;

Attendu que toutefois, contrairement à la procédure disciplinaire antérieure, la nouvelle ADS du requérant n'est pas restée totalement inactive ; qu'en effet, il y a lieu de constater que :

- En date du 19/02/2024, l'ADS a interpellé l'autorité judiciaire afin d'obtenir d'une part, l'autorisation d'accès (à une actualisation des) aux pièces du dossier répressif et d'autre part, la communication de la date de fixation de l'affaire devant le Tribunal correctionnel (Cf. ordonnance de la Chambre du Conseil - p.6) et des suites qui y sont réservées (notamment un éventuel jugement) (p.1150) ;
- L'affaire ayant été fixée devant le Tribunal correctionnel à la date du 07/10/2024 (p.1151), l'ADS a une nouvelle fois interpellé l'autorité judiciaire le 14/10/2024 (p.1176) et ce, afin d'obtenir l'autorisation d'accès (à une actualisation des) aux pièces du dossier répressif et la communication des suites qui y sont réservées (notamment par l'accès à une copie du jugement) (p.1176) ;
- Le 13/03/2025, l'autorité judiciaire est à nouveau interpellée par l'ADS afin d'obtenir la communication des suites réservées au dossier répressifs et une copie du jugement prononcé (p.1183) ;

Attendu que bien que 23 mois séparent la dernière interpellation de l'autorité judiciaire par l'ancienne ADO du requérant (04/03/2022) et la première interpellation par sa nouvelle ADS (19/02/2024), outre la circonstance que l'examen des pièces composant le dossier répressif ne permettait pas à l'ADS d'avoir une connaissance suffisante des faits, il convient de relever que cette dernière n'est pas restée inactive pour tenter d'obtenir les informations requises afin de pouvoir statuer en connaissance de cause ; qu'il ne peut lui être fait grief de la longueur de certains délais entre plusieurs interpellations de l'autorité judiciaire, dès lors que des demandes dans des délais plus courts n'auraient pas permis d'obtenir la communication de la décision judiciaire définitive plus rapidement que celle qui lui a été faite ; qu'en effet, une copie du jugement n°2024/6441 prononcé le 04/12/2024 [lire : 04/11/2024], soit approximativement 10 mois après la fin de la période considérée comme litigieuse par la défense, a été réceptionnée par le représentant de l'ADS le 13/03/2025 et ce, via un courriel du Parquet de Bruxelles auquel elle était jointe (p.1185) ;

Attendu qu'une autorité disciplinaire compétente a par conséquent pris connaissance de la "vérité judiciaire" au plus tôt en date du 13/03/2025 (p.1185, 1213 et 1259), ce conformément à l'article 56.2 LD ;

Attendu que le rapport introductif (RI) de l'ADS a été notifié au requérant le 10/09/2025 (p.1221) et la proposition de sanction lourde, le 15/10/2025 (p.1276) ;

Qu'à la lecture de l'article 38^{sexies} LD, il apparaît que l'ADS avait jusqu'au 25/10/2025 à minuit pour communiquer sa décision, le calcul des délais étant le suivant : 45 (30+15) jours à partir du 11/09/2025, soit le lendemain de la notification du début de la procédure disciplinaire ;

Pour ces motifs, les délais de rigueur et le délai raisonnable ont été respecté ».

Cette analyse, à laquelle se rallient l'avis du conseil de discipline et l'acte attaqué, s'avère *prima facie* pertinente. Il en résulte, en effet, ainsi que de l'examen des premier et troisième moyens, que les faits litigieux ne sont pas comparables à ceux ayant donné lieu à la première sanction disciplinaire du 28 mars 2025 et dont les effets ont été suspendus par l'arrêt n° 263.844, précité. En l'occurrence, le requérant était inculqué pour les mêmes faits au pénal et l'autorité disciplinaire a, le 4 juin 2024, estimé devoir « “confirmer” l'application de l'article 56.2 LD », selon les termes du rapport de l'Inspecteur général, dans l'attente d'une décision au fond qui n'a été prononcée que le 4 novembre suivant.

Ces circonstances particulières de l'espèce, conjuguée au fait que le requérant ne soutient, ni *a fortiori* ne démontre, que des interpellations plus fréquentes, avant le jugement, de l'autorité disciplinaire aux autorités judiciaires auraient permis à la première de se prononcer plus rapidement dans le cadre de la procédure disciplinaire litigieuse, justifient qu'un raisonnement différent de celui dans l'arrêt n° 263.844, précité, soit suivi dans le cas présent.

Partant, le deuxième moyen n'est pas sérieux.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le troisième moyen est pris de la « violation du principe *non bis in idem* ».

Le requérant expose entre autres ce qui suit :

« [...] »

Dans le cadre de la présente procédure, l'autorité disciplinaire supérieure reproche au requérant des faits de coups et blessures et de violences intrafamiliales.

Or, dans le cadre de la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office du 28 mars 2025, l'autorité sanctionne le requérant pour les mêmes faits.

En effet, dans le cadre de la décision précitée, l'autorité disciplinaire mentionne :

- “Après analyse du dossier disciplinaire, j'estime que les faits visés au point 3 sont constitutifs de transgression disciplinaire au sens de l'article 3 de la loi disciplinaire” ;
- Au point 3, l'autorité disciplinaire évoque, notamment, les faits suivants : “Éventuels coups et blessures - Violences intrafamiliales”.

Dès lors, il en découle que, en ce qui concerne les prétendus faits de coups et blessures et de violences intrafamiliales, le requérant a déjà été sanctionné et, partant, ne peut plus être sanctionné ».

VIII.2. Appréciation

Le principe *non bis in idem*, qui revêt une valeur législative et est d'ordre public, s'oppose à ce qu'une personne soit poursuivie ou sanctionnée deux fois pour des faits identiques. Si, en matière pénale, cette interdiction est garantie, notamment par l'article 4 du Protocole n° 7 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 14, § 7, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, elle résulte, en matière disciplinaire, d'un principe général de droit.

En l'espèce, la première sanction disciplinaire de démission d'office infligée au requérant le 28 mars 2025 et dont l'exécution a été suspendue par l'arrêt n° 263.844, précité, reposait sur les faits disciplinaires suivants :

- avoir privé son ex-épouse du droit d'aller et venir ;
- avoir consulté irrégulièrement les données d'une personne dans le registre national au moyen d'un logiciel professionnel mis à sa disposition par l'organisation policière ;
- avoir, de manière répétitive et abusive, contacté son ex-épouse téléphoniquement ;
- avoir envoyé des photographies de soi-même portant l'uniforme ou certaines pièces de l'équipement, prises en dehors du lieu de travail ;
- avoir révélé le code d'accès d'un parking appartenant à la Police intégrée ;
- partant, négligé de prendre les dispositions nécessaires pour éviter toute intrusion éventuelle dans les locaux des services de police ;
- et avoir négligé de prendre soin en bon père de famille du matériel police et des pièces d'équipement mis à sa disposition en les déposant dans un lieu non-prévu à cet effet et sans autorisation de sa hiérarchie.

Cette première décision exprimait, toutefois, déjà l'intention de son auteur de dissocier ces faits de ceux visés dans le cadre de l'acte attaqué. Il en ressort en effet ce qui suit :

« Attendu que j'ai décidé, par ma décision visée en référence 2.7 de faire application, en ce qui concerne les éventuels faits de coups et blessures/violences intrafamiliales, de l'article 56, alinéa 2 de la loi disciplinaire afin de ne pas compromettre les délais légaux en la matière ;

Attendu qu'en ce qui concerne les autres faits, il ressort du dossier les éléments suivants :

[...] ».

Or l'acte attaqué repose, en effet, sur le fait pour le requérant d'avoir fait usage de la force à l'égard de son ex-épouse, entraînant pour cette dernière une

incapacité de travail. Cette décision précise, du reste, ce qui suit en réponse à la violation alléguée du principe général *non bis in idem* en cours de procédure administrative :

« Je me permets de vous rappeler qu'il s'agit de procédures disciplinaires indépendantes l'une de l'autre.

Contrairement à ce qu'indique votre avocat, dans le point 9 (qualification des transgressions disciplinaires) de la décision de sanction disciplinaire lourde du 28.03.2025 (réf.2025/2061) il n'est pas fait mention de, je cite : "Éventuels coups et blessures - Violences intrafamiliales".

La présente procédure disciplinaire a donc été diligentée pour d'autres faits que ceux pour lesquels vous avez fait l'objet d'une décision en date du 28.03.2025.

Pour les faits visés au point 3 de la présente, j'avais décidé de faire application de l'article 56 alinéa 2 de la loi disciplinaire conformément à ma décision visée en référence 2.7 de la présente ».

Comme le relève la partie adverse, tant l'Inspecteur général que le conseil de discipline se prononce dans le même sens.

Le troisième moyen n'est pas sérieux.

IX. Quatrième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le quatrième moyen est pris de la « violation du principe de proportionnalité ».

Le requérant expose entre autres ce qui suit :

« [...]

Force est de constater que :

- Les faits sont connus depuis des années sans que l'autorité disciplinaire n'y réserve la moindre suite ;
- L'autorité disciplinaire a balayé d'un revers de main toutes les contestations [qu'il a] émises [...]
- L'autorité disciplinaire a pris pour argent comptant toutes les doléances formulées par [son] ancienne épouse [...]
- L'autorité disciplinaire a balayé d'un revers de main toutes les circonstances atténuantes [qu'il a] soulevées [...]
- L'autorité disciplinaire n'a pas tenu compte du fait que, depuis son arrivée à la Police fédérale, [il] n'a fait l'objet d'aucune sanction et, bien plus, a même reçu plusieurs félicitations ;
- L'autorité disciplinaire n'a pas jugé utile d'entendre les témoins [qu'il a] proposés [...]
- L'autorité disciplinaire n'a pas jugé utile de [le] suspendre provisoirement [...]

- L'autorité disciplinaire n'a pas tenu compte du fait que la plupart des faits reprochés [...] s'inscrivent dans un litige familial et [qu'il] est lui-même victime des mêmes faits que ceux qu'on lui reproche ;
- L'autorité disciplinaire n'a pas tenu compte du fait [qu'il] a bénéficié d'une suspension du prononcé pour les faits litigieux ».

IX.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.

En l'espèce, comme le relève la partie adverse, les points soulevés par le requérant à l'appui de son moyen ont fait l'objet de premiers éléments de réponses de la part de l'autorité disciplinaire supérieure dans la proposition de sanction lourde. Il en ressort, en effet, ce qui suit :

« Tout d'abord, le fait que les faits, je cite "s'inscrivent dans un cadre privé et de faits réciproques entre le requérant et son ancienne compagne", n'influence en rien la régularité de la présente procédure. En effet, je vous rappelle le contenu de l'article 132 de la LPI, lequel est également repris au point 28 du code de déontologie, qui stipule explicitement que, je cite :

"Le membre du personnel évite tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci."

Le fait que vous vous trouviez en dehors de l'exercice de vos fonctions ne vous exonérerait donc pas de votre devoir d'adopter un comportement exemplaire en tout temps et en tout lieu.

Ensuite, le fait que vous ayez bénéficié d'une suspension simple du prononcé constitue une faveur offerte par le juge pénal mais n'emporte pas *de facto* la clémence de l'autorité disciplinaire. Les procédures pénales et les procédures disciplinaires poursuivent des finalités distinctes, l'autorité disciplinaire n'étant tenue par la décision du juge pénal que sur le plan de l'établissement des faits et de leur imputabilité à l'agent poursuivi. Contrairement à ce que soutient l'agent, cette suspension du prononcé ne constitue pas une circonstance atténuante dont l'autorité disciplinaire devait nécessairement tenir compte dans le choix de la sanction.

Par ailleurs, il ressort d'une jurisprudence du Conseil d'Etat que le fait que l'agent a obtenu la suspension du prononcé au pénal ne rend pas pour autant la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office disproportionnée (C.E., arrêts n° 256.342 du 25 avril 2023 et n° 256.767 du 13 juin 2023). L'autorité disciplinaire n'est donc en aucune manière tenue par la suspension du prononcé de la

condamnation ni par les motifs qui ont amené le juge pénal à décider ainsi (C.E.(N), arrêt n° 240.509 du 23 janvier 2018).

De plus, je rappelle que le juge a souligné, dans sa motivation, je cite : “Il ne peut pas être ignoré que le prévenu [vous ndlr] a fait l’objet de mesures prises par son chef de corps et qu’il n’exerce actuellement plus la profession qui était, pour lui, une ‘vocation’, ce qui ne semble plus être le cas au jour de la rédaction de la présente.

Enfin, eu égard à la proportionnalité de la sanction, il y a lieu de se référer à, la jurisprudence du Conseil d’Etat qui a, à de nombreuses reprises, jugé que, je cite : “[...]” (C.E. (8^e ch.), 11 février 2014, n° 226.361 ; C.E. (8^e ch.), 27 février 2018, n° 240.827, Noppe ; C.E. (8^e ch.), C.E. (8^e ch.), 26 juin 2018, n° 241.926, Charlier et 11 décembre 2018, n° 243.208, Dufrasne). En l’espèce, le choix et la motivation du taux de la sanction proposée est explicité au point 9 *infra*, lequel répond précisément aux exigences du Conseil d’Etat.

Il revient à chaque autorité de décider librement et donc discrétionnairement d’une sanction qu’elle considère comme la plus appropriée, sur la base, notamment, des éventuels faits et de leur gravité, des circonstances et des particularités de l’espèce, du passé et des caractéristiques personnelles du membre du personnel concerné. Or, comme développé dans le point 8 du rapport introductif visé en référence 2.12, il que (*sic*), je cite :

- attendu que tout comportement potentiellement incompatible avec la dignité des personnes, le respect de la loi et de la déontologie policière et l’état de membre du personnel de la Police Fédérale est de nature à porter atteinte de façon définitive et irrémédiable à l’indispensable lien de confiance qui doit unir un membre du personnel et son autorité et dès lors, à entraîner l’une des deux sanctions disciplinaires les plus lourdes, à savoir la démission d’office ou la révocation ;
- qu’en effet, de tels faits, pour autant qu’établis et imputables, portent atteinte au noyau dur des valeurs de la Police intégrée ;
- que la nature et la gravité des faits reprochés semblent incompatibles avec l’exercice de quelque fonction que ce soit au sein des services de police ; qu’il me faut en effet garantir, dans la limite de mes moyens, l’intégrité physique et la sécurité des personnes et des collègues ;
- que compte tenu de l’ensemble des éléments précités, la sanction disciplinaire lourde de la démission d’office ou de la révocation pourrait être envisagée. Attendu que la discipline impose de traiter l’éventuel comportement fautif avec rigueur et adéquation, en tenant compte de tous les éléments de la cause ; Attendu, d’une part, l’existence de deux notes de fonctionnement dans votre dossier personnel et, d’autre part, la présence de deux félicitations et le fait que vous auriez, dans le cadre de la procédure judiciaire, remis en cause votre comportement en entamant et poursuivant un suivi psychologique ; que ces derniers éléments sont de nature à constituer des circonstances atténuantes permettant d’éviter les conséquences statutaires liées à la sanction disciplinaire la plus lourde, à savoir la révocation ; Attendu qu’aucune sanction disciplinaire incluant le maintien de la relation de travail ne permettrait toutefois de rétablir le lien de confiance irrémédiablement et définitivement rompu suite aux faits précités, à leur nature et leur gravité ; qu’il convient d’en déduire que seule la démission d’office reste envisageable”

J’estime que la sanction disciplinaire envisagée n’est pas disproportionnée.

Je vous précise que le Conseil d’Etat a par ailleurs estimé que la sévérité d’une sanction disciplinaire envisagée n’implique pas *ipso facto* qu’elle soit

déraisonnable (C.E., 15/12/2015, n° 233.243). La question de savoir si l'autorité aurait pu infliger une sanction moins sévère, n'est pas pertinente non plus (C.E., 20/04/2010, n° 203.099) ».

Le rapport d'expertise de l'Inspecteur général corrobore l'argumentation qui précède, de même que l'avis du conseil de discipline. Partant, comme le souligne la partie adverse, il y a lieu de considérer :

- que la partie adverse n'a pas écarté toutes les circonstances atténuantes soulevées par le requérant ;
- qu'elle a rencontré ses arguments quant au fait que la plupart des faits reprochés s'inscrivent dans un litige familial et que le requérant a lui-même été victime de tels faits ;
- qu'elle a expliqué dans quelle mesure la décision de suspension du prononcé des faits litigieux a été prise en considération ;
- qu'elle a tenu compte du fait que, depuis son arrivée dans ses services, le requérant n'a fait l'objet d'aucune sanction et a reçu plusieurs félicitations ;
- et qu'elle s'est expliquée sur le fait que l'autorité compétente n'a pas jugé utile de suspendre provisoirement le requérant.

Pour le surplus, le requérant soutient vainement que les faits étaient connus depuis des années sans que l'autorité disciplinaire n'y réserve la moindre suite, puisque celle-ci a délibérément décidé de suspendre la procédure disciplinaire, dans l'attente d'obtenir une décision judiciaire à ce sujet. De même, il ne justifie pas en quoi le fait de ne pas entendre les témoins qu'il dit avoir proposés, ce qui ne ressort pas du présent dossier, serait en tout état de cause pertinent par rapport au respect du principe de proportionnalité.

En conséquence, le requérant ne démontre pas que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en adoptant la sanction disciplinaire litigieuse dont il ne démontre dès lors pas qu'elle serait disproportionnée.

Le quatrième moyen n'est pas sérieux.

X. Cinquième moyen

X.1. Thèse de la partie requérante

Le cinquième moyen est pris de la « la violation de l'article 59 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle

des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, des principes généraux de motivation adéquate, de proportionnalité et du raisonnable, [et] de l'erreur [...] ».

Le requérant expose entre autres ce qui suit :

« [...] »

L'autorité disciplinaire connaît les faits reprochés au requérant depuis, au plus tard, le 8 décembre 2023.

L'autorité disciplinaire prétend que “le lien de confiance est irrémédiablement et définitivement rompu”.

Cependant, malgré la connaissance des faits – dont elle estime qu'ils doivent engendrer la démission d'office du requérant –, l'autorité disciplinaire maintient le requérant dans ses fonctions et s'abstient de suspendre provisoirement le requérant. Partant, il y a lieu de constater que, dans ces circonstances, la démission d'office “serait inique et ne saurait être approuvée” ».

X.2. Appréciation

Selon une jurisprudence constante, ce n'est pas parce qu'un membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une mesure de suspension préventive ou qu'il n'a pas été écarté de son service qu'une sanction disciplinaire lourde ne peut pas lui être infligée. La suspension préventive et la sanction disciplinaire constituent, en effet, des mesures autonomes et ne poursuivent pas le même objet, le prononcé d'une sanction disciplinaire, fût-elle lourde, n'étant nullement subordonné à une suspension préventive préalable, qui doit être justifiée par l'intérêt du service.

L'argument du requérant est dès lors sans fondement.

Au surplus, si l'autorité dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour suspendre un membre du personnel qui fait l'objet d'une information judiciaire et dont la présence s'avère incompatible avec l'intérêt du service, encore faut-il que la décision prise identifie clairement les faits reprochés, explique en quoi ceux-ci sont susceptibles d'être punis disciplinairement et surtout en quoi le maintien de l'intéressé au sein de son service est incompatible avec l'intérêt de celui-ci et justifie dès lors une mesure d'écartement temporaire. Or le fait fondant l'acte attaqué n'a été établi que par un jugement du tribunal correctionnel de Bruxelles du 4 novembre 2024, communiqué à l'autorité disciplinaire le 13 mars 2025. Le requérant n'établit donc pas que cette dernière aurait été en mesure d'adopter la mesure de suspension préventive dont il déplore l'absence au regard de la sanction disciplinaire attaquée.

Le cinquième moyen n'est pas sérieux.

XI. Sixième moyen

XI.1. Thèse de la partie requérante

Le sixième moyen est pris de la « la violation de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, des principes généraux de motivation adéquate, de proportionnalité et du raisonnable, [et] de l'erreur [...] ».

Le requérant expose entre autres ce qui suit :

« [...] »

Le 30 décembre 2025, l'autorité disciplinaire supérieure [lui] notifie [...] la décision de sanction disciplinaire lourde de la démission d'office.

Il s'agit de l'acte attaqué.

Cependant, le 31 mars 2025, l'autorité disciplinaire supérieure [lui] notifie [...] la décision de sanction disciplinaire lourde de la démission d'office.

Dès lors, la partie adverse ne pouvait prendre une décision de démission d'office à l'encontre d'une personne – [lui-même] – qui a déjà fait l'objet d'une décision de démission d'office qui est en vigueur ».

XI.2. Appréciation

L'arrêt n° 263.844, précité, a suspendu l'exécution de la première décision de démission d'office, de sorte que cette décision ne produit plus d'effet juridique, même si elle continue d'exister dans l'ordonnancement juridique. Dès lors, l'autorité disciplinaire supérieure restait en mesure d'adopter l'acte attaqué.

Le sixième moyen n'est pas sérieux.

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

Article 1^{er}.

Les affaires portant les numéros A. 247.009/VIII-13.262 et A. 247.490/VIII-13.329 sont jointes.

Article 2.

La demande de suspension est rejetée.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 28 avril 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