

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 266.880 du 2 juin 2026

A. 242.853/VIII-12.665

En cause : **J. R.**,
ayant élu domicile au siège de
la Centrale générale des Services publics (en abrégé : CGSP),
place Fontainas 9/11
1000 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par la ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^e Philippe SCHAFFNER, avocat,
avenue Brugmann 451
1180 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 29 août 2024, la partie requérante demande l'annulation de « l'arrêté du 28 juin 2024, de Madame la Présidente du Comité de direction a.i. du Service public fédéral Justice, par lequel la sanction disciplinaire de la retenue de traitement de 20 % pendant 12 mois, [lui] est infligée [...] ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Erik Bosquet, premier auditeur 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 23 avril 2026, l'affaire a été fixée à l'audience du 28 mai 2026.

M. Pierre-Olivier de Broux, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Catherine Cools, *loco* M^e Marine Wilmet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Marc Nihoul, *loco* M^e Philippe Schaffner, avocat, comparaissant 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. Le requérant est assistant de surveillance pénitentiaire – chef d'équipe à la prison de Jamioulx.

Cette prison est dirigée par une cheffe d'établissement, laquelle est secondée par une directrice.

2. Le 14 septembre 2023, le requérant transmet à la directrice deux rapports à l'encontre respectivement des détenus A. F. et C. D. pour des faits ayant eu lieu la veille depuis le préau.

3. Le 23 janvier 2024, la cheffe d'établissement entend A. R., autre assistant de surveillance pénitentiaire de ladite prison, qui se plaint d'avoir été agressé par le requérant.

4. Le 31 janvier 2024, la directrice adresse à la cheffe d'établissement la retranscription des images, issues des caméras, utilisées dans le cadre de la procédure disciplinaire menée contre les deux détenus précités.

Le même jour, la cheffe d'établissement convoque le requérant à une audition disciplinaire pour les faits suivants :

« 13/09/2023 : lors de la remontée du préau du 3^{ème} niveau, le détenu [A. F.], après s'être adressé à vous en agitant les bras, se dirige vers les escaliers pour remonter sur sa section ; subitement, vous vous précipitez vers le détenu qui a le dos tourné

et l'attrapez. Le détenu [C. D.] tente de s'interposer, mais vous l'écartez. Les deux détenus sont conduits en cellule de réflexion. Alors que le détenu [A. F.] marche sur la 9^{ème} section, escorté sans contrainte par deux Assistants de Surveillance Pénitentiaire au moins, vous arrivez du fond de la section et rejoignez le groupe ; vous poussez au moins à 8 reprises le détenu dans le dos. Vous exercez à deux reprises une contrainte physique sur le détenu alors que celui-ci s'exécute (remonte les escaliers et avance vers la cellule de punition). Le rapport au directeur que vous avez rédigé ne correspond pas au déroulement des événements.

18/01/2024 : dans le local du 3^{ème} niveau, en discussion avec l'Assistant de Surveillance Pénitentiaire [A. R.] à propos d'un problème de quantité de nourriture lors de la distribution des soupers la veille, vous avez exigé en haussant le ton que celui-ci quitte 'mon niveau et mon local'. Vous avez saisi par derrière la chaise de [A. R.], l'avez saisi par les épaules et soulevé pour le pousser à plusieurs reprises vers la sortie du local. Vous lui avez fermé la porte au nez ».

5. Cette audition a lieu le 20 février 2024. Le requérant est assisté de son délégué syndical.

6. Le 15 mars 2024, la cheffe d'établissement transmet le dossier disciplinaire avec son rapport circonstancié à la présidente du comité de direction.

7. Le 18 mars 2024, le requérant est convoqué devant le comité de direction.

8. Le 14 avril 2024, à la suite de son audition réalisée le 11 avril en présence de son délégué syndical, le comité de direction propose la peine disciplinaire de la retenue de traitement de 20 % pendant 12 mois.

9. Le 25 avril 2024, le requérant introduit un recours contre cette proposition.

10. Il comparaît le 6 juin 2024 avec son délégué syndical devant la chambre de recours qui rend l'avis suivant :

« [...] Concernant le fait du 13 septembre 2023, la chambre de recours est d'avis, par une majorité de sept de ses membres contre deux, qu'il n'est pas établi à suffisance que le requérant aurait utilisé de manière abusive la contrainte pour forcer le détenu [A. F.] à remonter dans sa section et que le rapport que le requérant adressa à sa direction en accusant le détenu [C. D.] de rébellion envers lui ne correspondrait pas à la réalité. Il n'y a pas eu de confrontation du requérant avec les détenus [C. D.] et [A. F.] et les images de la caméra visionnées par [le] conseiller directeur, qui révéleraient huit poussées inappropriées du requérant dans le dos du détenu [A. F.] n'ont pas été soumises à la chambre de recours. Il est par ailleurs surprenant d'avoir attendu plus de quatre mois pour poursuivre disciplinairement ce fait.

Par contre, par un vote unanime de ses membres, la chambre de recours tient pour avéré le second fait du 18 janvier 2024 reproché au requérant, lequel convient d'ailleurs avoir fait preuve d'une trop grande impulsivité et d'une perte de contrôle en hurlant sur son collègue [A. R.] et en l'empoignant pour l'expulser avec force

du local où celui-ci s'était rendu pour s'expliquer avec lui sur les problèmes de la cuisine.

Par ce second fait du 18 janvier 2024, le requérant a manqué à son devoir de traiter ses collègues avec dignité et courtoisie et de s'abstenir de toute forme de violence verbale et physique (article 7 § 2 du Statut des agents de l'État et point 5 du cadre déontologique n° 706 du 5 juillet 2022 des agents de la fonction publique).

Une sanction disciplinaire se justifie et de l'avis unanime des membres de la chambre de recours, la proposition de peine disciplinaire consistant en une retenue sur traitement se justifie mais en limitant celle-ci à 5 % et non 20 % pendant une même durée de douze mois ».

11. Le 28 juin 2024, la présidente du comité de direction *a.i.* inflige au requérant la peine disciplinaire de la retenue de traitement de 20 % pendant 12 mois. Cette décision lui est notifiée le 10 juillet 2024.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation « des principes généraux du droit administratif et plus particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, ainsi que du principe de minutie, du principe du raisonnable, du principe de proportionnalité et de progressivité des sanctions disciplinaires, du principe d'impartialité ; - Erreur manifeste d'appréciation ; - Violation de l'article 94, al. 2 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État ; - Motivation interne fausse, inexacte et abusive ».

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, et 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', 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 :

« Le requérant est sanctionné d'une retenue sur traitement de 20 % pendant 1 an au motif qu'il a eu une vive altercation avec un collègue le 18 janvier 2024 et pour avoir prétendument eu un comportement violent et inapproprié à l'occasion d'un mouvement des détenus au sein de la prison le 13 septembre 2023.

Le premier fait a servi de prétexte pour sanctionner le requérant, *a priori*, sur un prétendu comportement violent, qu'il réfute.

Dans l'appréciation du premier reproche, il n'est pas tenu compte du contexte et de la teneur de l'entretien du requérant avec son contradicteur ni des paroles que ce dernier a pu proférer alors qu'il a admis avoir injurié le requérant dans la foulée ; du fait qu'aucun coup n'a été porté et qu'aucune insulte n'a été proférée par le requérant.

Le second reproche, formulé 4 mois ½ après les faits, est fondé sur une retranscription d'images vidéo sujette à caution en soi et en tout cas lacunaire et ne permettant pas, à défaut de retranscription du son – inexistant sur les enregistrements vidéo – d'appréhender dans leur intégralité, les éléments de la cause (il n'est pas vérifié dans quel contexte la rentrée de préau se déroule – or il y a eu une dispute entre détenus durant le préau justifiant que la rentrée en cellule se déroule rapidement et dans l'ordre).

Il se fonde par ailleurs sur l'audition disciplinaire des détenus faite dans les jours qui ont suivi les faits, qui ne permettent pas d'établir que le requérant aurait eu un comportement inadéquat.

Les détenus en question et les collègues du requérant ce jour-là n'ont pas été interrogés, la retranscription des images vidéo est lacunaire (pas d'image du préau avant la rentrée ni d'image dans les escaliers) et rien ne permet donc de conclure que par son comportement, dans ces circonstances précises, le requérant aurait créé une situation de danger (il soutient qu'au contraire, en insistant pour que les détenus avancent pour rentrer en cellule, il a minimisé le risque d'aggravation d'une situation délétère).

La Chambre de recours a estimé que ces reproches ne sont pas fondés et la Présidente du Comité de direction est en défaut d'apporter une motivation permettant de justifier en quoi il est pertinent et raisonnable de s'écarter de l'avis de la Chambre de recours.

L'acte attaqué est donc adopté sur la base d'un parti pris contraire au principe d'impartialité, sur la base d'éléments non étayés et sujets à caution ; il procède d'une erreur manifeste d'appréciation et emporte des conséquences pour le requérant qui sont manifestement disproportionnées au regard du reproche, sans le moindre égard au principe de progressivité des sanctions.

Le moyen est fondé et l'acte attaqué doit être annulé ».

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Selon le requérant, la sanction qui lui a été infligée ne se fonde pas uniquement sur les deux faits reprochés dans le cadre de la procédure disciplinaire mais sur l'*a priori* selon lequel il fallait sanctionner un prétendu comportement généralement inapproprié dans son chef.

Il estime que la violation du principe d'impartialité est non seulement révélée par le fait d'avoir été poursuivi dans une même procédure disciplinaire pour deux faits distincts, mais également par une volonté arrêtée depuis le départ, au regard des demandes de justification précédentes, de le sanctionner pour un prétendu comportement généralement inapproprié. Il considère que la possibilité de joindre deux faits, le premier n'étant pas prescrit, a servi de prétexte pour le sanctionner plus lourdement que ce que le seul fait du 18 janvier 2024 aurait permis. Il indique que

dans sa requête, il avait déjà signalé que le dossier avait été monté à charge (transcription partielle et partielle des images des caméras) avec un refus d'entendre les témoins qu'il avait sollicités. Il est d'avis que même si formellement la procédure a été respectée, celle-ci n'a pas été menée en toute objectivité.

Il considère qu'il est vain de se référer au rapport disciplinaire de la cheffe d'établissement pour établir la matérialité du premier grief, puisque la chambre de recours a jugé que ces faits n'étaient pas suffisamment établis. De même, le visionnage des images vidéo ne peut attester, selon lui, que son rapport du 13 septembre 2023 serait inexact, dans la mesure où rien ne démontre que la présidente du comité de direction aurait vu ces images. Par ailleurs, il soutient que la motivation de l'acte attaqué ne permet pas d'identifier le contenu des témoignages en question et la portée exacte que la présidente du comité de direction leur donne, alors que les détenus concernés n'ont pas été entendus, malgré sa demande. Il affirme que la retranscription des images vidéo a été par nature partielle et même, dans le cas présent, parcellaire : absence d'image de ce qui s'est passé avant dans le préau, images en noir et blanc, son non enregistré, escaliers non filmés. Cette retranscription ne restitue donc pas adéquatement, selon lui, les échanges entre lui-même, ses collègues et les détenus. En ce qui concerne l'établissement du second grief, il soutient que même si les faits ne sont pas remis en cause, leur appréciation fait totalement fi du contexte et du comportement de son collègue. Elle est donc, à son estime, manifestement déraisonnable et emporte une sanction tout aussi disproportionnée.

Il ajoute que la motivation formelle de l'acte attaqué ne justifie pas adéquatement le fait de s'écarter de l'avis de la chambre de recours. D'abord, les « circonstances du moment » n'étant pas établies, il n'est pas possible, selon lui, de se prononcer sur la nécessité d'une intervention. Ensuite, si l'intégrité de la directrice chargée de la retranscription des images vidéo ne peut être remise en cause, sa retranscription n'en demeure pas moins, à son estime, partielle et partielle. Il considère qu'une confrontation avec les détenus, pourtant demandée, aurait permis à la partie adverse de statuer en pleine connaissance de cause. Il rappelle que l'utilisation de faits datant de plus de quatre mois pour mettre en œuvre une procédure disciplinaire démontre à suffisance une volonté existant depuis le départ de le sanctionner pour un comportement général prétendument violent. Il reproche enfin à la partie adverse de ne pas répondre à ses objections relatives au second grief : parti pris, absence de coup et d'injure de sa part, et comportement injurieux de son interlocuteur.

Il constate enfin que la motivation du choix de la sanction dans l'acte attaqué est celle figurant déjà dans la proposition de sanction. Il en déduit que la présidente du comité de direction, auteur de l'acte attaqué, a fait preuve de partialité. Il prétend également que son intervention le 13 septembre 2023 ne pouvait présenter

un risque pour la sécurité de l'établissement puisqu'au contraire elle visait à écarter ce risque. Il soutient aussi, au sujet des faits du 18 janvier 2024, qu'il ne peut être considéré qu'il ne se remettrait pas en cause pour la seule raison qu'il conteste le manque d'objectivité de la partie adverse.

IV.1.3. Le dernier mémoire

Le requérant insiste sur le fait que l'ensemble des critiques formulées dans son moyen unique sont indissociables.

Il rappelle que la jonction des deux faits reprochés, de nature totalement différente à ses yeux, implique, selon lui, le présupposé selon lequel il aurait généralement un comportement violent, pouvant constituer un danger, et que ce présupposé témoigne d'un parti pris constituant un manque d'impartialité de la part de sa hiérarchie, qui a constitué un dossier à charge.

Il persiste à considérer que la partie adverse a commis une erreur d'appréciation en considérant le second grief comme un manquement grave susceptible d'être sanctionné lourdement, à défaut de tenir suffisamment compte du contexte et du comportement de son collègue. En ce qui concerne le premier grief, il souligne que celui-ci n'est qualifié de manquement à l'article 8, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État' que dans la mesure où il n'aurait pas respecté le point 5 du cadre déontologique n° 706 du 5 juillet 2022, et il rappelle qu'il conteste avoir fait preuve d'un comportement violent et inapproprié à l'égard des détenus, eu égard aux circonstances qu'il a décrites, au caractère partiel et hors contexte des images vidéo retranscrites par la directrice, et parce que la partie adverse ne disposait pas, selon lui, de l'ensemble des éléments lui permettant de vérifier et de fonder son point de vue.

Il répète enfin que la motivation du choix de la sanction est insuffisante, eu égard à l'avis de la chambre de recours, et qu'elle témoigne du fait que la présidente du comité de direction n'a pas réellement exercé son pouvoir d'appréciation sur ce point.

IV.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis

ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active. Par ailleurs, selon la jurisprudence constante et dans la mesure où le principe d'impartialité s'impose aux différents stades de la procédure, il appartient à la personne chargée de l'instruction d'un dossier de ne pas agir avec un parti pris de nature à compromettre l'objectivité de son rapport et, plus généralement, de veiller à ne pas dégager une impression de partialité. À cet effet, il lui revient notamment d'instruire les faits dont elle s'est saisie à charge et à décharge, d'autant que le principe de présomption d'innocence et le respect des droits de la défense soutiennent la même obligation. Une violation du principe d'impartialité ne peut, toutefois, résulter du comportement de cet agent instructeur que s'il est démontré que celui-ci fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense. De surcroît, sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que le rapport disciplinaire tiendrait les faits pour établis et imputables à l'agent, contiendrait une appréciation quant à leur gravité, voire des erreurs d'appréciation, ou adopterait un ton sévère à l'égard de cet agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire.

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

Le principe général 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.

Enfin, l'article 94, alinéa 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État' dispose que :

« Le ministre ou le président du comité de direction motive toute décision non conforme à l'avis de la chambre de recours. Ils ne peuvent évoquer d'autres faits que ceux ayant motivé l'avis de la chambre de recours. Le ministre ou le président du comité de direction notifie la décision à la chambre de recours. »

Il résulte de cette disposition qu'une motivation spéciale s'impose à l'autorité disciplinaire lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par la chambre de recours compétente, 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.

En l'espèce, la motivation de l'acte attaqué relative à ces griefs est rédigée de la manière suivante :

« Considérant que les faits du 13 septembre 2023 sont suffisamment établis. Si [le requérant] a contesté, tout au long de la procédure disciplinaire, les faits, tant les déclarations des détenus que le rapport de [la directrice] établi sur base des images caméra prouvent à suffisance que [le requérant] a poussé le détenu [A. F.] dans le dos et a exercé une contrainte physique sur celui-ci alors que la situation ne nécessitait pas l'usage de la contrainte ;

Pour les raisons exposées ci-après, la Chambre de recours ne peut donc pas être rejointe en ce qu'elle estime que ces faits ne sont pas suffisamment établis.

Il n'y a d'abord pas de raison de douter de la véracité du rapport de [la] directrice de prison, quant aux éléments apparus sur les images vidéo qui confirment les témoignages des deux détenus. D'autant plus que [le requérant], conformément à l'article 12 de la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance, aurait pu adresser une demande d'accès aux images. Ce qu'il n'a pas fait.

D'autre part, à partir du moment où les faits sont suffisamment établis, organiser une confrontation entre l'intéressé et les détenus n'apparaissait pas utile, ni nécessaire. Une telle confrontation n'a d'ailleurs pas été demandée par [le requérant].

Par ailleurs, le délai de quatre mois écoulé entre les faits et le début de la procédure disciplinaire ne remet pas en cause l'établissement des faits puisque la hiérarchie a sans délai entamé les démarches utiles pour établir ces faits à travers le recueil de

témoignages confirmées par le visionnage des images de l'incident à des fins de sécurité ; Aucun des éléments recueillis ne permettent de confirmer la version [du requérant] ;

Enfin, contrairement également à ce que semble affirmer la chambre de recours, le fait que la hiérarchie ait attendu la répétition de faits comparables pour entamer une procédure disciplinaire n'est pas une indication de leur relative gravité. Au contraire, la hiérarchie pouvait légitimement estimer que le premier fait pris isolément ne nécessitait pas une procédure disciplinaire formelle mais que cumulé au second, ceux-ci constituaient un ensemble justifiant une procédure disciplinaire.

Considérant que [le requérant] admet avoir poussé [A. R.] le 18 janvier 2024 et reconnaît qu'il aurait dû garder son calme ; S'il nie l'avoir soulevé de sa chaise et s'il conteste toute insulte, il faut toutefois constater, conformément à l'avis de la chambre de recours, que [le requérant] a fait toutefois preuve d'un comportement inapproprié à l'égard de son collègue par le simple fait de le pousser ;

[...]

Le comportement adopté par [le requérant] le 13 septembre 2023 aurait pu nuire gravement à la sécurité des collègues et de l'établissement si la situation en était venue à dégénérer ; en effet, le détenu aurait pu réagir aux agissements de l'intéressé ; de même, les autres détenus auraient pu réagir et intervenir dans l'incident en prenant parti pour leur codétenu ;

Si de tels faits ne se sont pas produits, le risque que la situation s'aggrave était bien présent ;

Un tel comportement est inacceptable de la part d'un assistant de surveillance pénitentiaire-chef d'équipe qui se doit de montrer un rôle d'exemple ;

L'attitude [du requérant] du 18 janvier 2024 envers son collègue ne peut être tolérée de la part d'un assistant de surveillance pénitentiaire-chef d'équipe ; les explications apportées par [le requérant] ne permettent pas de justifier une réaction aussi inappropriée ; s'il peut arriver dans le cadre professionnel d'avoir un différend avec un collègue, cela doit se régler par la communication ;

Les faits sont d'autant plus graves que [le requérant] ne manifeste pas le moindre regret ou excuse ; le fait que [le requérant] maintienne sa version des faits témoigne de l'absence de prise de conscience du caractère inadmissible de son comportement et des conséquences au niveau de la sécurité de l'établissement qui aurait pu être mise à mal ;

Le comportement est grave et contraire aux valeurs de respect, de collaboration et de professionnalisme portées par le SPF Justice ; que ce comportement nécessite en conséquence une sanction lourde ;

Dès lors que les deux faits reprochés sont établis, la chambre de recours ne peut être suivie en ce qu'elle émet l'avis qu'une peine disciplinaire amoindrie serait plus appropriée ;

Il y a lieu de donner le signal clair [au requérant] qu'un tel comportement n'a pas sa place sur le lieu de travail ; toutefois, eu égard à son absence d'antécédent disciplinaire et à son ancienneté de service, une chance doit lui être donnée d'adopter à l'avenir un comportement respectueux, professionnel et collégial ;

La peine tient compte tant de la gravité des faits que de la situation personnelle de l'intéressé pour la fixation du taux de la retenue de traitement, ainsi que de sa durée ».

Contrairement à ce que soutient le requérant, le dossier administratif, la procédure disciplinaire et la motivation de l'acte attaqué ne permettent pas d'établir un manque d'impartialité dans le chef de la partie adverse. L'article 81, § 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 permet de traiter plusieurs manquements en une seule procédure disciplinaire, sans exiger que les faits soient de même nature. L'acte attaqué explique adéquatement que le premier fait pris isolément pouvait ne pas justifier une procédure disciplinaire, mais que la survenance du second manquement cumulé au premier la justifiait désormais. Le requérant ne démontre pas qu'aucune autre autorité hiérarchique normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas entamé de poursuites disciplinaires pour ces mêmes faits, et ceci d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, cette décision est intervenue à un moment où le premier fait n'avait pas été atteint par la prescription de l'action disciplinaire. Le requérant fait encore un procès d'intention, nullement démontré, lorsqu'il soutient que le dossier disciplinaire aurait été « monté à charge ». Le seul fait qu'un supérieur hiérarchique dénonce le comportement d'un de ses agents à ses propres supérieurs et établisse un rapport disciplinaire ne peut en soi être l'indice d'une violation du principe d'impartialité. Le recours aux images vidéo, même en noir et blanc, non sonorisées et pour une période déterminée, ne constitue qu'un élément probant parmi d'autres des manquements reprochés et l'usage de telles images ne peut donc être considéré en soi comme partial. Enfin, à aucun moment de la procédure disciplinaire, le requérant n'a demandé une audition de témoins ou l'organisation d'une confrontation avec les détenus qui lui auraient été refusées et, par ailleurs, il reste en défaut de démontrer que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en ne décidant pas d'y procéder de sa propre initiative, compte tenu des éléments qu'elle avait alors en sa possession.

Il ressort des écrits de procédure que le requérant ne conteste ni la matérialité ni la qualification des faits survenus le 18 janvier 2024. Sa critique porte à cet égard exclusivement sur les faits survenus le 13 septembre 2023. Sur ce point, l'acte attaqué s'écarte de manière spécialement motivée de l'appréciation de la chambre de recours, conformément au prescrit de l'article 94, alinéa 2 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937. D'une part, la partie adverse persiste à s'appuyer, sans commettre d'erreur, sur les déclarations des détenus et le rapport de la directrice qui est lui-même fondé sur les images caméra, le dossier disciplinaire y ajoutant les contradictions des déclarations du requérant, pour considérer les faits comme établis, à savoir avoir poussé à au moins huit reprises un détenu dans le dos, avoir exercé une contrainte physique sur ce détenu alors que celui-ci s'exécutait et avoir rédigé un rapport à la direction qui ne correspondait pas au déroulement des événements. D'autre part, elle justifie spécialement et adéquatement pourquoi l'absence de confrontation entre les détenus et le requérant, l'absence de visionnage des images vidéo par la chambre de recours et l'absence initiale de procédure disciplinaire pour ces faits pris isolément ne

constituent pas à ses yeux des motifs suffisants pour juger que les faits reprochés ne seraient pas établis. Enfin, c'est sans commettre davantage d'erreur manifeste d'appréciation que ces faits ont été considérés comme une violation des articles 7, § 1^{er}, et 8, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 ainsi que du point 5 du cadre déontologique n° 706 du 6 juillet 1992 des agents de la fonction publique fédérale qui dispose : « Faites toujours preuve de respect à l'égard des personnes avec lesquelles vous êtes en contact. (...) Aucune forme de violence verbale ou physique ne peut être tolérée, pas plus que le harcèlement moral ou sexuel ». C'est adéquatement également et sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation que la partie adverse a pu considérer, au cours de la procédure disciplinaire, que le « contexte général du moment » expliqué par le requérant dans son propre rapport et rappelé lors de ses auditions successives ne devait pas conduire à une autre appréciation, ce contexte – à le supposer avéré – ne suffisant pas à justifier le comportement reproché au requérant. Enfin, sur la critique selon laquelle le requérant n'aurait plus eu de souvenir suffisamment précis pour pouvoir se défendre correctement sur ces faits datant de plus de quatre mois, à aucun moment lors de son audition devant la chef d'établissement ou ensuite devant le comité de direction il n'a fait état de cet élément. Au contraire, il ressort du procès-verbal de chacune de ces auditions qu'il y a exposé sans difficulté et de manière très précise sa relation des faits. Le requérant ne peut donc sérieusement prétendre qu'il n'a pas pu convenablement contester la matérialité de ces faits.

La motivation de l'acte attaqué permet enfin au requérant de comprendre pourquoi il a été décidé de lui infliger la sanction de la retenue de traitement de 20 % pendant douze mois. Compte tenu des deux manquements successifs reprochés, le Conseil d'État substituerait son appréciation à celle de la partie adverse s'il venait à considérer que ceux-ci ne sont pas suffisamment graves pour justifier la sanction choisie. Le requérant ne démontre pas que l'autorité aurait adopté une sanction disciplinaire que toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas prise. Il n'établit par conséquent pas que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que la retenue de traitement infligée serait manifestement disproportionnée. En s'appuyant tant sur la gravité des manquements (justifiée notamment par le risque de « nuire gravement à la sécurité des collègues et de l'établissement », par le rôle d'exemple du requérant en tant qu'assistant de surveillance pénitentiaire – chef d'équipe et par l'absence de regret ou d'excuse et l'absence de prise de conscience du caractère inadmissible de son comportement) que sur la « situation personnelle de l'intéressé », à savoir son absence d'antécédent disciplinaire et son ancienneté de service, l'acte attaqué justifie régulièrement la retenue de traitement infligée au requérant et le choix de cette sanction n'est pas manifestement disproportionné. Ce faisant également, l'acte attaqué s'écarte de manière spécialement motivée de l'appréciation de la chambre de recours, conformément au prescrit de l'article 94,

alinéa 2 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, et il ne retient aucun élément ou fait nouveau mais justifie adéquatement la proportionnalité de la sanction choisie.

Le moyen unique n'est pas fondé.

V. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles le 2 juin 2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,	président de chambre,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Pierre-Olivier de Broux,	conseiller d'État,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Frédéric Gosselin