

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

n° 267.163 du 22 juin 2026

A. 247.875/VIII-13.882

En cause : C.O.,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jennifer DUVAL et Justine DECOLLE, avocates,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles,

contre :

la zone de police (ZP 5341) « **Midi** »,
représentée par son collègue de police,
ayant élu domicile chez
M^e Annabelle DELEEUW, avocate,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 13 avril 2026, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du Collège de police de la Zone midi du 18 février 2026 [lui] infligeant la sanction lourde de la démission d'office » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 15 avril 2026, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 12 juin 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 17, § 4, alinéa 2, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973.

Le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Jennifer Duval, avocate, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Annabelle Deleeuw, avocate, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues 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 était un agent de police, entré en service le 1^{er} juillet 2022 et affecté au sein du service *trafic* de la partie adverse jusqu'à la prise d'effet de l'acte attaqué.

2. Le 21 janvier 2025, il introduit un formulaire de demande d'autorisation d'exercer une activité complémentaire.

3. Le 28 janvier 2025, il constitue avec un tiers la société *Sweet Cloud* dont, suivant les statuts, il détient 33 % des parts et un mandat d'administrateur « à titre non rémunéré, sauf décision contraire de l'assemblée générale ».

4. Le 19 février 2025, la partie adverse refuse de lui accorder l'autorisation sollicitée.

5. Le 6 juin 2025, le requérant indique qu'il se trouvait en absence pour maladie, et qu'il s'est rendu sur son lieu de travail et a consulté des documents et des bases de données policières en lien avec un accident mortel commis quelques jours auparavant et impliquant un véhicule de police. Il ajoute que, à la suite de ces consultations, il a transmis certaines données et divulgué à des tiers l'identité des personnes concernées par ces faits.

6. Le 16 juin 2025, le requérant fait l'objet d'un mandat d'arrêt et est entendu par un juge d'instruction à propos de ces accès et consultations non autorisés.

7. Le 17 juin 2025, le chef de corps de la partie adverse reçoit un courriel du procureur du Roi de Bruxelles par lequel celui-ci lui transmet une ordonnance de mise en liberté sous condition du requérant, inculpé d'accès non autorisé à un système informatique, de consultation illicite des banques de données, notamment du registre national (ci-après « le RRN ») et de l'*Integrated System for Local Police* (ci-après « l'ISLP »), et de violation du secret professionnel.

En qualité d'autorité disciplinaire ordinaire, le chef de corps en saisit le même jour le collège de police de la partie adverse, autorité disciplinaire supérieure du requérant.

8. Le 18 juin 2025, le collège de police désigne deux enquêteurs préalables.

9. Le 2 juillet 2025, le collège de police suspend le requérant par mesure d'ordre pour une durée de quatre mois à partir du 23 juin 2025 avec une retenue de traitement de 25 %.

10. Le 8 septembre 2025, le rapport d'enquête préalable est déposé.

11. Le 1^{er} octobre 2025, le collège de police adopte un rapport introductif au terme duquel il envisage d'infliger au requérant la sanction disciplinaire lourde de la révocation.

12. Le 15 octobre 2025, le collège de police prolonge de quatre mois la suspension du requérant par mesure d'ordre accompagnée d'une retenue de traitement de 25 %.

13. Le 23 octobre 2025, les annexes du *Moniteur belge* ont publié la cessation de la fonction d'administrateur du requérant – déposée au greffe du tribunal de l'entreprise néerlandophone de Bruxelles le 16 octobre 2025 mais en indiquant qu'elle prenait cours le 28 février 2025 – et la cession de ses parts de la société *Sweety Cloud*.

14. Le 31 octobre 2025, le requérant dépose un mémoire en défense en réponse au rapport introductif.

15. Le 7 novembre 2025, le collège de police entend le requérant.

16. Le 12 novembre 2025, le collège de police propose de lui infliger la sanction disciplinaire lourde de la révocation.

17. Le 14 novembre 2025, le requérant introduit une requête en reconsidération à l'encontre de cette proposition devant le conseil de discipline.

18. Le 29 novembre 2025, l'inspecteur général de la police locale et fédérale sollicite diverses informations complémentaires, qui lui sont ensuite communiquées par la partie adverse.

19. Le 22 décembre 2025, l'inspecteur général susvisé rédige son rapport d'expertise au terme duquel il conclut que la sanction proposée « n'est manifestement pas disproportionnée ».

20. Le 8 janvier 2026, le requérant a déposé un mémoire en défense.

21. Le 23 janvier 2026, le conseil de discipline a émis son avis suivant lequel :

- « - les faits reprochés sont établis et imputables au requérant ;
 - la transgression disciplinaire afférente à ceux-ci peut être qualifiée comme suit :
- “ En qualité d'agent de police, membre de la police locale, avoir manqué à ses obligations professionnelles et mis en péril la dignité de la fonction pour avoir :
- le 6 juin 2025, alors qu'il se trouvait en congé de maladie, depuis son lieu de travail au moyen d'un ordinateur professionnel, avec son login et son mot de passe et sans motif légitime :
 - Consulté un procès-verbal relatif à un accident de roulage avec mort d'homme s'étant déroulé le 2 juin 2025 dans le module traitement de l'ISLP ;
 - accédé à la BNG pour y rechercher les données du cycliste décédé O.F. et consulté ses données dans le RRN, y compris la vérification de sa photo ;
 - transmis à des tiers non habilités à en connaître via WhatsApp des informations relatives à plusieurs personnes concernées par le PV précité, notamment leur nom, prénom, date de naissance, genre ainsi que leur implication dans les faits, à savoir : le cycliste décédé O.F, le civilement responsable P.C, le conducteur DMA.L, le passager L.N. et le témoin B.C ;
 - entre le 27 février 2025 et le 16 juillet 2025, exercé une activité complémentaire sans avoir reçu l'autorisation préalable de l'autorité compétente” ;
- 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 ».

22. Le 24 février 2026, le collège de police de la partie adverse lui inflige la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Conditions de la suspension

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

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation « des articles 2 et 3 la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de motivation formelle et substantielle, du principe général de droit qui exige que, à peine d'arbitraire, tout acte administratif - repose sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles, du principe de bonne administration dont le principe de préparation avec soin des décisions administratives, de minutie, du respect de la proportionnalité et de l'erreur manifeste d'appréciation ».

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 soutient que la décision disciplinaire est insuffisamment motivée concernant l'accusation d'activité complémentaire non autorisée.

En premier lieu, il reproche à l'autorité de se fonder sur des affirmations générales sans preuves concrètes : elle n'établit ni l'existence réelle d'une activité professionnelle effective, ni l'existence d'une rémunération, pourtant essentielle pour qualifier une activité "complémentaire". Les éléments retenus (participation dans la société, rôle informel, tâches ponctuelles) ne suffisent pas à démontrer une telle activité.

Il souligne également l'absence d'enquête sérieuse et de vérification factuelle, en violation du devoir de minutie, ainsi qu'une erreur manifeste d'appréciation.

Par ailleurs, le requérant soutient que la détermination de la période retenue (février à juillet 2025) est arbitraire et non justifiée, reposant sur des hypothèses plutôt que sur des faits établis. Dès lors, la décision ne permet pas de comprendre les raisons précises de la sanction et doit être considérée comme entachée d'un défaut de motivation ».

V.2. *Appréciation*

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs, l'autorité administrative n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. 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. Une motivation spéciale s'impose néanmoins à elle lorsqu'elle ne se rallie pas à la proposition ou à l'avis communiqué par l'organe spécialement institué à cet effet par le statut du personnel ou par la loi, l'autorité devant ainsi, dans une telle hypothèse, justifier de manière précise les raisons pour lesquelles elle s'écarte de l'avis de l'instance de recours. Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

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.

En l'espèce, le moyen critique la motivation et la matérialité de la transgression disciplinaire relative à l'exercice d'une activité complémentaire sans autorisation. Cette transgression est fondée sur la demande d'autorisation d'exercer une activité complémentaire du requérant du 21 janvier 2025, sur les déclarations du requérant lors de son audition judiciaire du 16 juin 2025, sur les déclarations de l'associé du requérant lors de son audition judiciaire du 17 juin 2025, sur les propos du requérant lors de son audition durant l'enquête préalable du 16 juillet 2025 confirmant s'occuper du marketing, de la décoration d'intérieur et des travaux d'intérieur pour le futur restaurant, sur les publications au *Moniteur belge* qui mentionnent le requérant comme fondateur de la société et ensuite comme actionnaire de la société précitée à 33 % exerçant un mandat non rémunéré d'administrateur, et enfin sur le refus de la partie adverse d'autoriser le requérant à exercer une activité complémentaire notifié le 4 mars 2025. Il ressort de l'ensemble de ces éléments concordants que, *prima facie*, la partie adverse a pu considérer, sans commettre d'erreur et sans que les affirmations du requérant relative à l'absence de rémunération et à l'absence d'activité continue suffisent à les remettre en cause, que la transgression reprochée est établie avec un degré raisonnable de certitude. La motivation de l'acte attaqué reflète ce raisonnement à plusieurs reprises et est donc adéquate.

Il s'ensuit que la partie adverse a statué en connaissance de cause et elle n'était pas tenue, *prima facie*, de poursuivre l'enquête à propos de l'ampleur, de la durée, de la fréquence ou de la rémunération des activités du requérant puisque les informations dont elle disposait permettaient d'établir la matérialité de la transgression reprochée. Cette matérialité n'est, en particulier, pas contredite par l'absence de rémunération alléguée par le requérant, dès lors que l'occupation visée par l'article 135 de la loi du 7 décembre 1998 'organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux' ne doit pas nécessairement être rémunérée. L'autorisation prévue par cette disposition s'applique, selon les travaux préparatoires de cette disposition, « pour garantir le bon fonctionnement des services de police et prévenir ainsi une atteinte à la disponibilité et à l'impartialité du personnel ainsi qu'à la dignité de la fonction » (*Doc.parl.*, Chambre, sess. 1997-1998, n° 1676/1, p. 80). Ces objectifs n'impliquent pas l'existence d'une rémunération ou d'une activité continue. L'autorité disciplinaire n'était donc pas tenue, *prima facie*, d'établir l'existence de revenus ou la continuité des activités du requérant, ni de lui répondre sur ces points, l'existence d'une occupation non autorisée étant suffisamment établie et justifiant adéquatement les poursuites disciplinaires.

Enfin, c'est à tort que le requérant critique la période retenue pour ce manquement, dès lors que celle-ci prend cours après la constitution de la société *Sweet Cloud*, et se clôt à la date de son audition administrative le 16 juillet 2025 lors de laquelle il a reconnu s'être occupé du marketing, de la décoration d'intérieur et des travaux d'intérieur pour ladite société. L'acte attaqué n'indique pas que l'activité du requérant a été continue durant toute cette période, ce que la loi n'exige d'ailleurs pas, mais il précise sans commettre d'erreur que l'occupation reprochée au requérant a été exercée durant cette période.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation « des articles 2 et 3 la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de motivation formelle et substantielle, du principe général de droit qui exige que, à peine d'arbitraire, tout acte administratif repose sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles, du principe de bonne administration dont le principe de préparation avec soin des décisions administratives, du respect de la proportionnalité et de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Il est résumé comme il suit :

« Le requérant soutient, dans la première branche, que la sanction de démission d'office est manifestement disproportionnée au regard des faits reprochés.

Il fait valoir que, s'il a reconnu certains faits (consultation de bases de données et transmission d'informations), ceux-ci sont isolés, commis sans mauvaise foi et dans un contexte de sensibilisation insuffisante à l'usage des bases de données. En outre, la prétendue activité complémentaire n'est pas établie et, en tout état de cause, n'est pas suffisamment grave pour justifier une sanction aussi lourde.

Il conteste également la rupture du lien de confiance, soulignant son attitude honnête et coopérative durant la procédure.

Enfin, il critique la prise en compte de ses antécédents disciplinaires, qui concernent des faits différents et ne peuvent justifier un alourdissement de la sanction, la notion de récidive n'étant pas expressément prévue. L'autorité n'expose pas les raisons justifiant l'alourdissement de la sanction suite à ces antécédents.

Il en conclut que la sanction viole le principe de proportionnalité et repose sur une erreur manifeste d'appréciation.

Dans la deuxième branche, le requérant soutient que la décision est entachée d'un défaut de motivation formelle en ce qui concerne la proportionnalité de la sanction.

D'une part, il critique la motivation par référence à l'avis du Conseil de discipline, lui-même fondé sur le rapport de l'Inspecteur général, qu'il juge inadéquat et subjectif. Selon lui, cette motivation repose sur des appréciations générales et moralisantes, non étayées par des éléments concrets du dossier, et ne peut donc légalement fonder la décision.

D'autre part, il reproche à l'acte attaqué de contenir une motivation stéréotypée et insuffisante, qui ne permet pas de comprendre pourquoi la sanction de démission d'office est proportionnée. L'autorité n'examine pas concrètement les circonstances propres au cas, reste silencieuse sur certains griefs (notamment l'activité complémentaire) et ne justifie pas l'écart avec la jurisprudence invoquée.

Il en conclut que la décision ne permet pas de comprendre le raisonnement suivi ni le lien entre les faits et la sanction, en violation de du principe de proportionnalité et de l'obligation de motivation ».

VI.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

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, l'acte attaqué est notamment motivé de la manière suivante :

« Qu'en troisième lieu, vous réitérez vos excuses. Que nous avons pris note de ces excuses. Nous constatons cependant que vous faites déjà l'objet de deux sanctions disciplinaires non encore effacées ainsi qu'une note de fonctionnement laissant planer un sérieux doute sur la sincérité de vos excuses et votre faculté à vous remettre en question voire vous amender. Que nous avons souligné le fait que plusieurs chances vous ont été octroyées. Que nous estimons à présent que le risque de répétition d'autres transgressions disciplinaires par vous peut être qualifié de sérieux avec les conséquences que cela engendre pour l'Image du Corps de police en particulier et de la dignité de la fonction de policier en général. Que nous vous avons rappelé à ce titre la publicité négative des faits dans la presse, auprès du Comité P, de la juge d'instruction en charge du dossier et du parquet. Que Monsieur l'inspecteur général dans son rapport d'expertise du 22/12/2025 souligne avec justesse que l'existence d'antécédents disciplinaires dans votre chef démontrent par ailleurs votre incompetence à apprendre de vos erreurs et peut mener à la conclusion que vous ne méritez plus une nouvelle chance. Que conformément à l'avis du Conseil de discipline du 23/01/2026, nous estimons que cette circonstance vous rend indigne de la confiance minimale nécessaire à la poursuite de votre carrière au sein de l'institution policière. [...]

Ainsi, en septième lieu, vous exposez être particulièrement impliqué et motivé par votre travail. Vous invoquez avoir toujours répondu aux sollicitations et/ou besoin de la Zone pour des événements organisés lors de vos jours de repos ou congés initialement prévus. Vous produisez plusieurs échanges avec votre supérieur hiérarchique. Qu'en plus, vous assumiez le rôle de point de contact pour le recrutement au sein de la Zone de police afin de susciter des vocations et attirer des

candidats motivés. Que vous avez fait l'objet de plusieurs félicitations et remerciements dont nous n'aurions pas fait mention. Que vous produisez un dossier de pièces pour démontrer l'ensemble de ces qualités. Nous avons effectivement pris connaissance de ces éléments soumis la veille de l'audience du Conseil de discipline. Nous reconnaissons que les documents dénotent, lorsque vous êtes présent, de votre volonté à servir l'institution police. Nous vous remercions pour ces contributions. Que même à supposer que ces nouveaux éléments seraient la démonstration de bons états de service - quod non - cela n'empêche en rien l'autorité disciplinaire d'envisager une sanction disciplinaire lourde opportune, c'est-à-dire une réponse disciplinaire adéquate aux manquements graves déclarés établis et imputables. Qu'ainsi, d'une mise en balance des qualités que vous nous exposez par rapport à la gravité des faits ci-avant établis et vous imputables ainsi que l'existence d'antécédents disciplinaires dans votre chef tels que développés ci-avant nous amènent à la conclusion que nous ne pouvons pas maintenir notre confiance en vous et que la fin de la relation de travail doit être prononcée. Cela en dépit de certaines qualités dont vous avez pu faire preuve dans l'exercice de vos fonctions. [...]

Qu'en huitième lieu, il est constant au cours de la procédure que vous invoquez le caractère particulièrement disproportionné de la sanction. Les faits tels qu'établis et imputables sont graves. À ce sujet, nous suivons entièrement les développements de Monsieur l'inspecteur général pour illustrer cette gravité (p. 8 à 12 du rapport d'expertise). Que de plus, il découle tant des faits, tels qu'établis et vous imputables, que de vos antécédents disciplinaires, tels que développés dans le rapport d'expertise de Monsieur l'inspecteur général et reproduit dans l'avis du Conseil de discipline, que vous ne disposez plus de la moralité minimale afin d'exercer au sein d'un Corps de police. Que la confiance est irrémédiablement rompue en ce que vos actions ne sont pas orientées par le respect de la norme. Il convient pour nous de préserver la dignité de la fonction et de continuer à assurer la protection des droits du citoyen. Qu'en agissant en opposition totale avec vos fonctions, tels qu'établis et imputables, vous avez failli à vos obligations professionnelles et déontologiques. Que précisément concernant vos antécédents disciplinaires, bien que concernant des faits différents, dénotent de votre faculté à transgresser la norme dans des domaines multiples et variés : procédure pour l'exercice d'une activité complémentaire, règle interne en matière de remise des certificats médicaux, réglementation en matière de drone, respect du secret professionnel, droit au respect de la vie privée, principes de base du code de déontologie tel le respect des procédures, ... Qu'une telle palette dresse un tableau inquiétant de votre moralité qui n'est plus en adéquation avec les valeurs policières. Que nous avons estimé que nous ne pouvions plus prendre le risque d'éclabousser le Corps de police par des actes qui porteraient atteinte à la dignité de la fonction. En effet, le risque de répétition dans votre chef est pour nous sérieux. Que la sanction de démission d'office ne nous paraissait pas à la hauteur des manquements vous reprochés et des intérêts qui ont été bafoués par vos actes. Que la publicité négative de vos actions justifiait par ailleurs pour nous d'opter pour la plus grande fermeté. Que décider autrement reviendrait pour nous de minimiser la consultation et diffusion d'informations soumises au secret professionnel par un policier à des tiers.

Toutefois, à la lecture de l'avis du Conseil de discipline, nous convenons que la sanction la plus lourde de la révocation n'est pas absolument nécessaire pour mettre fin à la relation de travail. Nous nous accordons pour dire que la démission d'office permettra d'atteindre le même objectif tout en ne portant pas atteinte à vos droits à la pension. Que le constat de la rupture irrémédiable du lien de confiance reste cependant inchangé, il n'y a plus de possibilité de poursuivre notre collaboration professionnelle ».

Cette motivation substantielle et non stéréotypée, expliquant les raisons pour lesquelles l'autorité compétente a suivi l'avis rendu par le conseil de discipline,

permet au requérant de comprendre pourquoi la partie adverse a estimé toute poursuite de la collaboration avec elle impossible. Compte tenu des manquements retenus et établis par le dossier administratif, 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 par eux-mêmes pour justifier la sanction lourde de la démission disciplinaire.

En effet, même s'il met en exergue ses excuses, sa bonne foi, son implication et sa motivation, 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 démission d'office infligée serait manifestement disproportionnée. En s'appuyant sur la gravité des manquements, sur la publicité donnée à ceux-ci, sur l'atteinte à la dignité de la fonction, sur la protection des droits des citoyens, sur les antécédents disciplinaires et sur la répétition de transgressions dans divers domaines (dont l'existence n'est, au demeurant, pas contestée), l'acte attaqué justifie régulièrement et motive adéquatement la rupture de confiance envers le requérant et le choix de la démission disciplinaire n'est, *prima facie*, pas manifestement disproportionné. Il en va d'autant plus ainsi que tant l'inspection générale que le conseil de discipline n'ont pas jugé cette sanction disproportionnée.

Le deuxième moyen n'est pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation du principe d'impartialité.

Il est résumé comme il suit :

« Le requérant soutient que le principe d'impartialité a été violé à deux niveaux.

D'une part, il reproche à l'autorité disciplinaire supérieure, dans son rapport introductif, d'avoir manifesté un parti pris dès le départ : le langage utilisé montre qu'elle considérerait déjà les faits comme établis, graves et imputables au requérant, et qu'elle envisageait la sanction disciplinaire la plus lourde.

D'autre part, il critique le Conseil de discipline, qui aurait manqué d'indépendance en se contentant de reprendre le rapport de l'Inspecteur général, rédigé uniquement à charge, sans examiner ni mentionner les arguments de défense du requérant (notamment sa bonne foi ou la contestation de certains faits).

Il en conclut que la procédure disciplinaire a été menée avec des préjugés et sans objectivité, ce qui entache la décision d'une violation du principe d'impartialité ».

VII.2. Appréciation

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

Par ailleurs, selon la jurisprudence constante 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.

En l'espèce, 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 l'autorité disciplinaire supérieure ni dans le chef du conseil de discipline.

En ce qui concerne le rapport introductif du 2 octobre 2025, les termes utilisés ne démontrent pas l'existence d'un parti pris dans le chef de l'autorité disciplinaire supérieure, dès lors que les passages critiqués du rapport doivent être lus conjointement avec l'ensemble de celui-ci, lequel expose fidèlement les éléments à charge et à décharge du requérant tout en indiquant que les faits « pourraient être établis et vous être imputés » et « pourraient être constitutifs de transgression disciplinaire », et enfin quelle serait la sanction disciplinaire « envisagée » pour ces agissements « s'ils sont établis et vous sont imputables ». Si le ton sévère adopté sous cette réserve à la fin du rapport permet d'expliquer les raisons pour lesquelles la sanction envisagée était alors la révocation, il ne constitue en revanche pas un indice de partialité de nature à compromettre l'objectivité de l'acte attaqué.

En ce qui concerne l'avis du conseil de discipline du 23 janvier 2026, le fait de s'appuyer substantiellement sur le rapport d'expertise de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale du 22 décembre 2025 ne constitue pas en soi un indice de partialité, d'autant que ce rapport n'est lui-même pas établi exclusivement à charge, contrairement à ce que soutient le requérant, et fait état des principaux arguments de défense de celui-ci. Le fait, pour l'inspecteur général comme pour le conseil de discipline, de n'avoir pas mentionné ou répondu expressément à chacun des arguments de défense invoqués ne constitue pas davantage un indice de partialité susceptible d'affecter l'acte attaqué, d'autant qu'il n'existe aucune obligation de répondre point par point à ceux-ci.

Plus généralement, l'ensemble de la procédure disciplinaire démontre au contraire que les différents organes ont respecté à chaque stade le rôle qui leur était attribué par la loi du 13 mai 1999, en éclairant objectivement, à charge comme à décharge, l'autorité disciplinaire responsable d'apprécier l'entame, la poursuite et la conclusion de la procédure disciplinaire, sans jamais imposer une attitude ni orienter les décisions à prendre par cette dernière. Il ressort au contraire de l'ensemble de la procédure que les arguments invoqués par le requérant et l'avis du conseil de discipline ont conduit l'autorité disciplinaire à revoir la sanction envisagée de la révocation et à la remplacer par la démission d'office.

Le troisième moyen n'est pas sérieux.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation « de l'article 135 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux ; de l'article 3 de la loi du 13 mai 1999 ; de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Il est résumé comme il suit :

« Le requérant soutient que l'exercice d'une activité complémentaire, à supposer qu'elle puisse lui être reprochée, ne peut constituer une faute disciplinaire, car il bénéficiait d'une autorisation tacite pour exercer ladite activité.

Il fait valoir qu'il a introduit une demande complète le 14 janvier 2025, donnant à l'administration une connaissance suffisante pour faire courir le délai légal de 45 jours. Or, la décision de refus n'est intervenue qu'au-delà de ce délai, de sorte que l'autorisation doit être considérée comme accordée implicitement.

Dès lors, même à supposer qu'il ait exercé une activité complémentaire (quod non), celle-ci était autorisée. En la qualifiant de transgression disciplinaire, l'autorité a donc commis une erreur manifeste d'appréciation ».

VIII.2. Appréciation

L'article 135 de la loi du 7 décembre 1998 'organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux' prévoit :

« Le membre du personnel du cadre opérationnel communique au préalable, selon le cas, au commissaire général ou à l'autorité qu'il désigne, au bourgmestre ou au collège de police, toute occupation, qui n'est pas visée à l'article 134, qu'il entend exercer. Cette communication doit soit être envoyée par envoi recommandé, soit être directement remise à l'autorité compétente au moyen d'une lettre avec accusé de réception, soit être remise au service du personnel du service de police concerné au moyen d'une lettre contre accusé de réception.

Le commissaire général ou l'autorité qu'il désigne, le bourgmestre ou le collège de police peut, dans les 45 jours calendrier qui suivent la réception de la communication et après avoir recueilli l'avis, selon le cas, du directeur général qui dirige la direction générale sous l'autorité de laquelle le demandeur exerce sa fonction ou du chef de corps, par une décision motivée :

1° refuser l'exercice de l'occupation communiquée, dans le cadre des directives données par le ministre de l'Intérieur ;

2° soumettre l'exercice de l'occupation communiquée à certaines conditions relatives à l'intérêt du service et à la dignité de l'état de membre du personnel.

À l'exception du membre du personnel qui a obtenu une décision de refus et, le cas échéant, moyennant le respect des conditions imposées, le membre du personnel du cadre opérationnel peut exercer l'occupation communiquée après l'expiration du délai visé à l'alinéa 2.

Tout cumul est suspendu d'office lorsque le membre du personnel est absent pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, lorsqu'il est en disponibilité pour maladie ou lorsqu'il travaille selon le régime des prestations réduites pour raisons médicales ».

Il se lit de cette disposition que le délai de 45 jours prévu à l'alinéa 2 ne commence à courir qu'au lendemain de la réception de la communication de la demande visée à l'alinéa 1^{er}, à savoir soit la réception du recommandé, soit l'accusé de réception remis à l'agent concerné.

En l'espèce, le requérant a adressé une première fois sa demande par un simple courrier électronique à son chef de corps le 14 janvier 2025, lequel l'a transféré le lendemain au service des ressources humaines de la partie adverse. Ces deux messages électroniques ne répondent pas aux formalités de communication visées à l'article 135, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 mai 1999. Il ressort du formulaire de demande électronique déposé au dossier administratif (pièce 12 – 5c, qui n'est pas contestée par le requérant), que la demande date du 21 janvier 2025. En adoptant la décision de refus le 19 février 2025 et en notifiant celle-ci le 4 mars 2025, l'autorité a agi dans les 45 jours du délai prévu à l'article 135, alinéa 2 de la loi du 13 mai 1999.

Le quatrième moyen n'est pas sérieux.

IX. Cinquième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation « de la loi du 13 mai 1999, notamment de son article 38, de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999 et notamment de son article 10, de la violation des principes de bonne administration, notamment du devoir de minutie, [...] du principe d'impartialité ».

Il est résumé comme il suit :

« Il est rappelé que l'enquêteur préalable ne peut agir que dans les limites strictes du mandat expressément défini par l'autorité disciplinaire. En l'espèce, le mandat du 18 juin 2025 circonscrivait l'enquête aux faits précis de consultations illicites de banques de données et de violation alléguée du secret professionnel, à l'exclusion de toute investigation étrangère à ces faits ou impliquant l'accès à des données non publiques.

Or, l'enquêteur préalable a excédé ce mandat en interrogeant le requérant sur une prétendue activité complémentaire et sur sa qualité de fondateur de la société « Sweet Cloud », éléments sans lien avec l'objet de l'enquête et non fondés sur des actes d'investigation régulièrement autorisés. Cette démarche, étrangère aux faits visés par le mandat et impliquant un accès non habilité à des informations administratives, constitue un excès de pouvoir et entache la procédure

d'irrégularité. Elle révèle en outre une instruction exclusivement à charge, en violation du principe d'impartialité et du principe de minutie, l'enquêteur s'étant abstenu de vérifier la pertinence et la réalité des éléments avancés au détriment du requérant ».

IX.2. Appréciation

L'article 32 de la loi du 13 mai 1999 'portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police' permet à l'autorité disciplinaire ordinaire de rédiger un rapport introductif « après avoir éventuellement ordonné une enquête ». Une mention quasi identique est prévue pour l'autorité disciplinaire supérieure à l'article 38 de la même loi.

L'article 10 de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 'portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police' prévoit :

« L'enquête préalable ordonnée en application de l'article 32, alinéa 1^{er}, ou 38 de la loi disciplinaire, est confiée à un membre du personnel revêtu au moins du grade ou du grade équivalent fixé par Nous, dont le membre du personnel faisant l'objet de la procédure est revêtu.

L'enquêteur préalable visé à l'alinéa 1^{er} est mandaté par l'autorité disciplinaire pour effectuer, dans les limites fixées à l'article 25 de la loi disciplinaire, une enquête pouvant comporter entre autres :

1° l'audition du membre du personnel concerné ;

2° toute audition estimée utile par l'enquêteur préalable ;

3° la demande de remise de pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité, même s'ils se trouvent dans l'armoire ou le bureau dont le membre du personnel dispose sur son lieu de travail.

L'enquêteur préalable informe régulièrement l'autorité disciplinaire de l'état d'avancement de l'enquête préalable.

Tout refus de participation aux actes de procédure de l'enquêteur préalable est mentionné dans le rapport d'enquête préalable ».

Il en résulte que l'enquête préalable est une faculté pour l'autorité disciplinaire. Cette faculté de réaliser une enquête préalable est inhérente au principe hiérarchique et les droits de la défense commandent uniquement que les constatations réalisées à cette occasion soient toutes portées à la connaissance de l'agent poursuivi de manière telle qu'il puisse, par la suite, dans le cadre de l'audition disciplinaire ultérieure, être entendu et s'expliquer à leur sujet. Par ailleurs, si l'autorité disciplinaire constate, à l'occasion de la lecture du rapport d'un enquêteur préalable relatif à un fait, qu'un autre fait susceptible de constituer une transgression disciplinaire et révélé à l'occasion de cette enquête est ainsi porté à sa connaissance,

elle peut rédiger un rapport introductif sur ce nouveau fait sans pour autant devoir ordonner une nouvelle enquête.

En l'espèce, la critique selon laquelle l'enquêteur préalable aurait outrepassé son mandat en enquêtant sur l'activité complémentaire du requérant n'est, *prima facie*, pas de nature à démontrer que les dispositions et principes visés au moyen auraient été violés. Tout d'abord, même si son activité complémentaire constitue une transgression distincte de ce qui était reproché au requérant, celle-ci a été révélée par les échanges WhatsApp concernés, qui impliquaient son associé sur un groupe intitulé *Sweet Cloud*, soit le même nom que la société qu'il avait fondée. Dans ce cadre, l'enquêteur n'excède pas son mandat en tentant de faire la lumière sur la régularité de la situation qu'il découvre et qui est liée aux faits qu'il instruit.

Par ailleurs, le requérant n'établit pas que l'enquêteur préalable aurait dû être spécifiquement autorisé à accéder à la décision de refus d'exercer l'activité complémentaire du 19 février 2025.

Enfin, les articles 32 et 38 de la loi du 13 mai 1999 et l'article 10 de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 n'interdisent pas à l'enquêteur préalable de révéler d'autres faits que ceux faisant l'objet de sa désignation – en particulier lorsque, comme en l'espèce, ces faits étaient méconnus – et n'obligent pas l'autorité disciplinaire à procéder à la désignation de nouveaux enquêteurs à propos des faits qui auraient ainsi été révélés. Une telle révélation ne constitue pas davantage, *prima facie*, un indice de partialité de l'enquêteur préalable, lorsqu'il se limite à donner une relation complète et objective des faits et des circonstances qui y sont liées, sans chercher à exercer une influence ou à orienter la décision finale. Le rapport d'enquête préalable du 8 septembre 2025 s'y limite sans conteste, dès lors qu'il se borne en pratique à transmettre les procès-verbaux de deux auditions, dont celle du requérant qui fait l'objet du moyen, ainsi que les pièces du dossier administratif et du dossier judiciaire.

Le cinquième moyen n'est pas sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 22 juin 2026, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État, composée de :

Pierre-Olivier de Broux,	conseiller d'État, président f.f.,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Pierre-Olivier de Broux