

**RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK**

**XIVe KAMER**

**A R R E S T**

**nr. 254.584 van 23 september 2022  
in de zaak A. 229.254/XIV-38.162**

In zake :           Youssef BELLUAFI  
                      bijgestaan en vertegenwoordigd door  
                      advocaat Kristien Vanderheiden  
                      kantoor houdend te 3000 Leuven  
                      Diestsevest 47/001  
                      bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van  
Binnenlandse Zaken  
die woonplaats kiest bij  
de Federale Politie DGR/JUR  
gevestigd te 1050 Brussel  
Kroonlaan 145 A

---

*I. Voorwerp van het beroep*

1.                   Het beroep, ingesteld op 1 oktober 2019, strekt tot de  
nietigverklaring van “[d]e beslissing van 7 augustus 2019 van de  
deliberatiecommissie van de dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie  
waarbij werd vastgesteld dat verzoeker op dit ogenblik niet beschikt over de  
nodige competenties om te voldoen aan het beoogde selectieprofiel voor het  
bekomen van een brevet voor de overgang naar het basiskader”.

*II. Verloop van de rechtspleging*

2.                   Bij arrest nr. 264.474 van 19 december 2019 is de vordering tot  
schorsing van de tenuitvoerlegging van de bestreden beslissing verworpen.

Verzoeker heeft een verzoekschrift tot voortzetting van de rechtspleging ingediend.

De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en verzoeker heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Eerste-auditeur Geert De Bleekere heeft een verslag opgesteld.

De verwerende partij heeft een verzoek tot voortzetting van het geding en een laatste memorie ingediend. Verzoeker heeft een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 4 mei 2022 om 14.00 uur.

Staatsraad Kaat Leus heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Kristien Vanderheiden, die verschijnt voor verzoeker en adviseur Kirsten Peeters, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur Geert De Bleekere heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

### *III. Feiten*

3.1. Verzoeker is agent van politie bij het wijkteam van de Lokale Politie Antwerpen.

Hij schrijft zich begin 2019 in voor de selectieprocedure voor bevordering door overgang naar een hoger kader, het basiskader (inspecteur van politie).

3.2. De selectieprocedure bestaat uit (i) een kaderproef indien het personeelslid niet beantwoordt aan de in artikel 15 van de wet van 26 april 2002 'houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten' (hierna: de Exoduswet) bepaalde diplomavereisten. Voor het overige bestaat de selectieprocedure uit (ii) een beroepsproef en (iii) een persoonlijkheidsproef waarbij ook het advies van de korpschef in aanmerking wordt genomen, waarna de deliberatiecommissie beslist of de kandidaat geschikt of ongeschikt is voor overgang naar het basiskader.

Verzoeker legt op 16 mei 2019 de beroepsproef af, waarvoor hij slaagt met een score van 51,74 voor de kennis van de taal en 63,98 voor de professionele vaardigheden. Op 2 juli 2019 verleent de korpschef gunstig advies voor bevordering in de hogere graad.

Op 4 juli 2019 neemt verzoeker deel aan het persoonlijkheidsonderzoek (assessmentproef). Hij behaalt daarbij de volgende scores:

| Competenties               | Resultaat |
|----------------------------|-----------|
| Informatie verwerken       | 3,5       |
| Werk structureren          | 3,8       |
| Samenwerken (intern)       | 3,2       |
| Klantgericht optreden      | 3,4       |
| Inzet tonen                | 5,3       |
| Coping                     | 3,9       |
| Betrokkenheid en motivatie | 5         |
| Normbesef/integriteit      | 4         |
| Afwezigheid van extremisme | 7         |

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Afwezigheid van psychopathologie | 7 |
|----------------------------------|---|

De legende bij de scores luidt:

- “- score 9: de competentie is sterk aanwezig en is een troef voor de kandidaat,
  - score 8: de competentie is bij de kandidaat sterk aanwezig en ontwikkeld,
  - score 7: de competentie is aanwezig bij de kandidaat,
  - score 6: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, resultaten kunnen op korte termijn verwacht worden,
  - score 5: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden,
  - score 4: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, maar wordt een aandachtspunt voor de kandidaat,
  - score 3: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen,
  - score 2: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen op lange termijn,
  - score 1: de competentie is niet verworven door de kandidaat.
- Bemerking: de evaluatie van de competenties ‘afwezigheid van extremisme’ en ‘afwezigheid van psychopathologie’, kunnen geformuleerd worden als ‘niets te melden’.”.

Het selectiereglement voor de interne werving bepaalt verder onder meer:

“De deliberatiecommissie neemt een van de volgende beslissingen: ‘zeer geschikt’, ‘geschikt’ of ‘ongeschikt’ op basis van de elementen van het dossier van de kandidaat. Wordt als ongeschikt beschouwd, iedere kandidaat die minimum eenmaal een score 1 of meer dan 2 scores minder dan 4 heeft behaald. De deliberatiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen.”

3.3. Op 7 augustus 2019 beslist de deliberatiecommissie verzoeker ongeschikt te verklaren om toegelaten te worden tot de basisopleiding voor het basiskader.

Dit is de bestreden beslissing die bij brief van 8 augustus 2019 aan verzoeker wordt meegedeeld.

#### IV. Onderzoek van het eerste middel

##### *Standpunt van de partijen*

4. In een eerste middel van het verzoekschrift roept verzoeker een schending in van “het selectiereglement sessie 2019, van het gelijkheidsbeginsel, van het zorgvuldigheidbeginsel, van het vertrouwens- en rechtzekerheidsbeginsel, van het transparantiebeginsel, van het redelijkheidsbeginsel en de materiële motiveringsplicht als algemene beginselen van behoorlijk bestuur, en van het rechtsbeginsel ‘*patere legem quam ipse fecisti*’”. Verzoeker zet in zijn verzoekschrift, samengevat, uiteen dat in het selectiereglement wordt bepaald dat de competenties die worden beoordeeld in het kader van het persoonlijkheidsonderzoek worden gescoord op een 9-puntenschaal. In de bestreden beslissing daarentegen worden de competenties van verzoeker niet beoordeeld in het kader van die 9-puntenschaal “met gehele getallen” maar in het kader van een schaal waarbij decimalen na de komma worden gehanteerd met als gevolg dat verzoeker op vijf onderdelen een score behaalde van minder dan vier. Verzoeker stelt dat indien de puntenschaal conform het selectiereglement was toegepast, hij slechts op twee onderdelen minder dan vier zou hebben behaald en hij, in dat geval, rekening houdende met het feit dat hij voor de beroepsproef is geslaagd en het gunstig advies van de korpschef, hij gunstig (“geschikt”) had moeten worden geëvalueerd door de deliberatiecommissie. Verzoeker voert daarnaast nog aan dat de externe kandidaten voor de betrokken selectieprocedure wel worden beoordeeld op afgeronde scores. Verzoeker heeft een score “3,5” (informatie verwerken), “3,8” (werk structureren) en “3,9” (coping) behaald en indien de “normale afrondingsregels” waren toegepast, had verzoeker voor deze competenties een score “4” behaald waardoor hij niet langer “meer dan twee scores minder dan “4” heeft behaald” en, derhalve, niet “ongeschikt” zou zijn verklaard. Verzoeker wijst er nog op dat er op geen enkele wijze wordt gemotiveerd waarom wordt afgeweken van de 9-puntenschaal in gehele getallen zoals bepaald in het selectiereglement. Dit selectiereglement 2019 is ongewijzigd gebleven in vergelijking met het selectiereglement 2018-2019 waarbij wel gequoteerd werd op

basis van gehele getallen. Verzoeker verwijst naar een e-mail van 28 augustus 2019 die een collega van het *feedback-team* van de Dienst Rekrutering en Selectie mocht ontvangen waarin kan worden gelezen dat “de afspraak om de cijfers na de komma te gebruiken sinds vorig jaar [werd] toegepast n.a.v. onenigheden hieromtrent”. Verzoeker heeft er het raden naar welke “afspraken” en welke “onenigheden” het zou betreffen. Het selectiereglement werd op dit punt immers niet aangepast. Bovendien heeft de PZ Antwerpen met een e-mail van 13 september 2019 die verzoeker bijbrengt, bevestigd dat externe kandidaten steeds worden beoordeeld op basis van afgeronde scores:

“Sinds september 2018 is de federale selectiedienst voor de interne selectieprocedures overgeschakeld op een puntenfiche waarop op kommagetallen vermeld staan. Kommagetallen geven immers meer duidelijkheid en transparantie over de werkelijk behaalde scores dan afgeronde getallen. Op die manier krijgt de kandidaat een meer genuanceerd beeld van zijn sterke en minder sterke punten, dit met het oog op feedback naar de kandidaat toe en zijn/haar persoonlijke ontwikkeling.

De 9-puntenschaal wordt dus nog steeds gehanteerd, waarbij de (afgeronde) scores van 1 tot 9 kunnen gehanteerd worden als ankerpunten. Op termijn is het de bedoeling dat dit ook wordt toegepast bij alle externe selectieprocedures.”

Verzoeker argumenteert dat dit verschil in behandeling niet kan worden verantwoord op basis van objectief verschillende situaties aangezien een externe kandidaat aan dezelfde bekwaamheidsvoorwaarden moet voldoen als een interne kandidaat. Rekening houdende met dit alles, en gelet op het feit dat verzoeker geslaagd was in de beroepsproef en een gunstig advies van de korpschef had verkregen, had de deliberatiecommissie hem “geschikt” moeten verklaren en toelaten tot de basisopleiding.

In zijn memorie van wederantwoord herneemt verzoeker het eerste middel en beklemtoont wat de aangevoerde schending van het gelijkheidsbeginsel betreft, dat beide types kandidaten (interne en externe werving) deelnemen aan dezelfde selectieprocedure met het oog op de toelating tot dezelfde functie als inspecteur van politie en op dezelfde bekwaamheidsvoorwaarden worden getoetst. Alle geslaagden, intern zowel als extern, zullen nadien een opleiding tot inspecteur van politie volgen. De

persoonlijkheidskenmerken van een inspecteur van politie dienen uiteraard niet anders te zijn wanneer men intern, dan wel extern kandidaat is. Uiteindelijk moeten alle inspecteurs dezelfde taken uitvoeren, nadat ze eenzelfde opleiding genoten hebben. Een externe kandidaat, die deelnam aan dezelfde selectie als verzoekende partij, en die bijvoorbeeld “3,8” behaalde op “samenwerken” kreeg als score “4”. De betrokkene was dus geslaagd voor deze competentie. Verzoeker, als interne kandidaat, behaalde eveneens “3,8” maar zijn score werd niet afgerond waardoor hij lager dan “4” scoorde en niet geslaagd was voor deze competentie. Als hij een externe kandidaat was, werd zijn score afgerond naar het hogere getal en was hij dus geslaagd, terwijl hij over exact dezelfde persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden beschikt. Dat een externe kandidaat “soepeler” beoordeeld wordt, kan niet worden begrepen. Beide types kandidaten hebben tijdens de opleiding trouwens evenveel kans om nieuwe vaardigheden aan te leren. Het feit dat interne kandidaten een advies van de korpschef behoeven, doet evenmin afbreuk aan het feit dat dezelfde proeven op dezelfde wijze moeten worden beoordeeld. Het is bovendien zeer logisch dat een interne kandidaat wordt beoordeeld door zijn leidinggevende, de korpschef, terwijl dit voor een externe kandidaat niet mogelijk is. Dit onderscheid is dan ook logisch en redelijk verantwoord. Een ander oordeel vellen over exact dezelfde cijfers is dat niet. Het al dan niet afronden van de decimale cijfers is uitermate relevant. Als men hierin een onderscheid creëert tussen twee types kandidaten - en een breuklijn met het verleden waarin voor iedereen met afgeronde cijfers werd gewerkt -, dient de verwerende partij toch op objectieve wijze aan te geven waarom dit onderscheid in behandeling zo belangrijk is. De verwerende partij verantwoordt dit onderscheid in behandeling niet. Het is ondenkbaar dat een ander zorgvuldig handelende overheid in dezelfde omstandigheden tot deze besluitvorming zou komen. Verzoeker kan redelijkerwijze en rechtmatig verwachten dat de regels en de bepalingen van de vorige selectiejaren onverminderd van toepassing blijven. Op geen enkele wijze verantwoordt de verwerende partij waarom de kandidaten in 2018 het recht hadden om afgeronde punten te krijgen, hetgeen in veel gevallen dus leidt tot een verhoging van de cijfers, terwijl verzoeker wel decimale cijfers krijgt toegekend. Verzoeker kon niet in redelijke mate voorzien dat plots geen afronding van de

scores meer zou gebeuren. Er was geen wijziging van het selectiereglement aangekondigd of doorgevoerd waardoor hij mocht verwachten dat hij hetzelfde zou worden behandeld als de kandidaten die eerder dezelfde selectie aflegden. Daarenboven is het duidelijk dat de verwerende partij, in alle selectieprocedures voor september 2018, nooit met decimale eindscores heeft gewerkt. De verwerende partij heeft, volgens een vaste gedragslijn, steeds afrondingsregels toegepast. In overeenstemming met het beginsel *‘patere legem quam ipse feciste’* moet de verwerende partij de bepalingen van het selectiereglement eerbiedigen. Verzoeker besluit dat om de aangegeven redenen de in het middel aangehaalde bepalingen en beginselen zijn geschonden.

Verzoeker volhardt in zijn laatste memorie. Hij bevestigt nog dat de punten voor de externe kandidaten volgens de gebruikelijke afrondingsregels worden afgerond: alles boven “3,4” wordt “4”. Tot slot, benadrukt verzoeker dat de bewering van de verwerende partij dat het om compleet verschillende selectieprocedures gaat, niet kan worden bijgevalen. Het persoonlijkheidsonderzoek voor beide categorieën heeft hetzelfde doel. De opmerking van de verwerende partij in haar laatste memorie dat “van de vier in artikel IV.I.15 RPPol bedoelde proeven enkel de in artikel IV.I.15, 2° bedoelde proef dezelfde [is] in de beide procedures”, mist alle relevantie. Immers de persoonlijkheidsproef is opgenomen in artikel IV.I.15, 2° RPPol zodat de verwerende partij met haar stelling in wezen bevestigt wat verzoeker aanvoert, namelijk dat beide types kandidaten aan dezelfde persoonlijkheidsproef worden onderworpen, wat ook maar logisch is: een politiemann die intern doorstroomt moet aan dezelfde persoonlijkheidskenmerken voldoen als een politiemann die extern wordt aangeworven.

5. De verwerende partij repliceert dat uit de bewoordingen van het selectiereglement “worden gescoord op een 9- puntenschaal” niet kan worden afgeleid, zoals verzoeker doet, dat het selectiereglement zou verbieden om met decimale getallen te werken. Het enige wat uit de aangehaalde bewoordingen kan worden afgeleid, is dat de verschillende competenties van de persoonlijkheidsproef worden gemeten op een schaal van 9 punten, “dus tussen een 0 (minimum) en

9 (maximum)”. Geenszins staat bepaald dat niet wordt of niet mag worden gewerkt met decimale getallen, maar enkel met gehele getallen. De verwerende partij heeft de afweging gemaakt en geoordeeld dat “werken met decimale getallen nauwkeuriger is”, en past dit dan op een gelijke wijze toe voor alle kandidaten binnen deze (interne) selectieprocedure. De verwerende partij voegt nog toe dat het niet opgaat dat verzoeker zelf overgaat tot het afronden van zijn resultaten. Dit is uiteraard niet mogelijk, want indien afrondingsregels worden toegepast, dienen deze vooraf en duidelijk te worden bepaald omdat meerdere afrondingsregels mogelijk zijn: “alles naar het gehele hogere getal afronden, alles naar het gehele lagere getal afronden, en alle mogelijke andere afspraken hiertussen”. De persoonlijkheidsproef is overigens geen eenvoudige rekenoefening maar een complex geheel van verschillende proeven/testen waarbij wordt gepeild naar verschillende persoonlijkheidskenmerken zodat ook met de eindscores omzichtig moet worden omgesprongen. Het toepassen van afrondingsregels is dan ook niet evident en zeker niet indien het selectiereglement dit niet voorziet. Decimale cijfers geven een genuanceerde score waarop niet zomaar enige afrondingsregels kunnen worden toegepast zonder de weging van de verschillende componenten opnieuw in vraag te stellen. Enige vergelijking met andere selectieprocedures gaat niet op aangezien elke selectieprocedure haar eigen kenmerken heeft (bijvoorbeeld inhoudelijk verschillende proeven, al dan niet rekening moeten houden met externe adviezen,...). Voor de externe selectieprocedure voor het basiskader, wordt bijvoorbeeld al niet gewerkt met een advies van de korpschef dat wordt verwerkt in de persoonlijkheidsproef. Alle kandidaten voor de selectieproeven voor overgang naar het basiskader worden op dezelfde manier behandeld, zodat elke vergelijking met andere selectieprocedures op zijn minst al irrelevant is. Bovendien heeft de verwerende partij aangegeven dat ook voor de andere selectieprocedures “op termijn” zal worden gewerkt worden met decimale getallen, maar niet zonder te bekijken hoe voor die verschillende procedures de gewichten van de verschillende subproeven worden gerespecteerd. Tevens irrelevant is de praktijk in voorgaande jaren. Interne besprekingen en een zorgvuldige afweging van de verschillende meningen van interne en externe specialisten ter zake kunnen verantwoorden dat vanaf dit jaar (lees: 2019) beroep wordt gedaan op het werken met decimale

getallen. Bij het besluit dat geen afrondingsregels mogen worden toegepast, was een aanpassing van het selectiereglement ook niet op zijn plaats. De duidelijke en objectieve regel ligt op een ongeschiktheid bij een score van “1” of meer dan twee scores minder dan “4”.

In haar laatste memorie verwijst de verwerende partij naar wat zij in haar memorie van antwoord heeft uiteengezet. Ze betwist dat er onduidelijkheid is betreffende de beoordeling van de scores van de kandidaten. Ze herhaalt dat het selectiereglement nergens bepaalt dat de scores niet zouden mogen worden uitgedrukt in decimalen, en voorts een zeer duidelijk beoordelingskader koppelt aan de scores: “ongeschikt” is iedere kandidaat die minimum een score “1” of meer dan 2 scores minder dan “4” heeft behaald. De scores van verzoeker waren tot vijf keer toe minder dan “4”, zodus diende hij ongeschikt te worden bevonden. Dit is een duidelijke regeling en objectief tussen alle kandidaten onderling. De verwerende partij herhaalt dat alle kandidaten in het raam van de selectieprocedure voor de interne bevorderingsprocedure naar het basiskader aan dezelfde beoordelingsregels werden onderworpen, dus zonder afronding van de scores op de competenties. Het zou volgens haar onduidelijk of onredelijk zijn moest er op de decimale puntenscores een automatische afronding worden toegepast. Het selectiereglement verduidelijkt enkel de in gehele getallen uitgedrukte scores zodat “met de vermelding van het resultaat na de komma” geen rekening wordt gehouden voor de geschiktheidsbeoordeling. Concreet heeft verzoeker vijf scores onder “4” behaald. Bovendien kan het standpunt niet worden bijgevalen dat een externe wervingsprocedure en een interne bevorderingsprocedure over vergelijkbare categorieën zou gaan, wat volgens de verwerende partij ook uit de toepasselijke regelgeving blijkt. Artikel VII.II.17 RPPol (betreffende de selectieprocedure in het raam van de bevordering door overgang naar het basiskader) zoals van toepassing op de bestreden beslissing bepaalt dat artikel IV.I.15, 1° en 2° RPPol van overeenkomstige toepassing is, met dien verstande dat de in artikel IV.I.15, 1°, bedoelde proef wordt vervangen door een beroepsproef. Met andere woorden van de vier in artikel IV.I.15 RPPol bedoelde proeven is enkel de in artikel IV.I.15, 2°, bedoelde proef dezelfde in de beide procedures. In het

raam van de interne bevorderingsprocedure door overgang naar het basiskader wordt de cognitieve proef immers vervangen door een beroepsproef en zijn de in artikel IV.I.15, 3° en 4°, bedoelde proeven niet van toepassing. Anderzijds, voorziet artikel VII.II.17, tweede lid, RPPol in een advies van, *in casu*, de korpschef dat in het raam van de persoonlijkheidsproef in aanmerking wordt genomen. Dit blijkt volgens de verwerende partij ook “zeer duidelijk” uit de vergelijking van de selectiematrixen van de respectieve procedures (stukken 6 en 7 van het administratief dossier). In het raam van de externe werving voor het basiskader bevat de persoonlijkheidsproef, anders dan het geval is in het raam van de sociale promotieprocedure, een postbakoefening. Het omgekeerde geldt anderzijds voor de individuele proef als onderdeel van het persoonlijkheidsonderzoek. Uit die selectiematrixen blijkt tevens de beoordeling van bepaalde competenties door de selectiecommissie in het raam van de externe werving en niet in het raam van de sociale promotieprocedure. Het omgekeerde geldt anderzijds voor het advies van de korpschef/directeur. De verschillende competenties worden in de beide procedures dus aan de hand van verschillende proeven beoordeeld waarbij ook het gewicht van die proeven in het raam van die competentiebeoordeling in de beide procedures verschilt. Er liggen dus afdoende objectieve elementen voor die de verschillende behandeling van de beide categorieën staven. Het feit dat in de beide procedures dezelfde competenties worden beoordeeld en dezelfde uitsluitingscriteria gelden, doet hieraan geen afbreuk.

### *Beoordeling*

6. Met betrekking tot het middel zoals het in het verzoekschrift is uiteengezet, wordt ambtshalve vastgesteld dat wat de erin aangehaalde beginselen die verzoeker geschonden acht betreft, hij wel op algemene wijze de draagwijdte van die beginselen verduidelijkt doch niet hoe de bestreden beslissing deze beginselen precies schendt. Nochtans moet onder een “middel” in de zin van artikel 2, § 1, 3°, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot vaststelling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad

van State' (hierna: het algemeen procedurereglement) worden verstaan, de voldoende duidelijke omschrijving van de overtreden rechtsregel én van de wijze waarop die regel door de bestreden beslissing wordt geschonden, zodat geen veronderstellingen moeten worden gemaakt over de juiste bedoelingen van verzoeker, waardoor in werkelijkheid de verwerende partij, en nadien de Raad van State ertoe worden gebracht in de plaats van verzoeker het verzoekschrift op te stellen.

Uit de repliek van de verwerende partij in haar memorie van antwoord blijkt dat zij in ieder geval begrepen heeft dat verzoeker beoogt aan te voeren dat de bestreden beslissing (i) het selectiereglement heeft geschonden doordat de scores werden toegekend in decimale getallen zonder afronding naar gehele getallen zoals voorgeschreven door het selectiereglement, en (ii) dat er geen objectieve motivering voorhanden is waarom kandidaten die deelnemen aan een externe werving (voor de opleiding tot inspecteur van politie) wel worden beoordeeld worden aan de hand van scores uitgedrukt in gehele getallen, terwijl voor kandidaten die deelnemen aan een interne werving de scores niet afgerond worden tot gehele getallen.

Het eerste middel, daartoe beperkt, wordt hierna in die zin onderzocht.

7. In zoverre in het eerste middel van het verzoekschrift in een eerste grief wordt aangevoerd dat de bestreden beslissing het selectiereglement schendt doordat dit reglement slechts scores uitgedrukt in gehele getallen bevat, dient vastgesteld dat uit dat reglement inderdaad blijkt dat de competenties in het kader van de persoonlijkheidsproef worden beoordeeld op een puntenschaal van één tot negen (gehele getallen), waarbij voor elke score (nauwkeurig) wordt bepaald welke de draagwijdte ervan is. Zo betekent de score “3” dat de competentie door de kandidaat niet is verworven en een belangrijke persoonlijke investering zal vereisen, en houdt de score “4” in dat de competentie kan worden ontwikkeld maar wel een aandachtspunt wordt voor de kandidaat.

In haar memorie van antwoord repliceert de verwerende partij dat het selectiereglement niet verbiedt dat er wordt gewerkt met decimale getallen noch dat erin wordt bepaald dat enkel met gehele getallen, en niet met decimale getallen mag worden gewerkt. Een dergelijk uitdrukkelijk gebod of verbod kan in het selectiereglement weliswaar niet worden gelezen maar uit het feit dat, per score, (uitgedrukt in een geheel getal) uitdrukkelijk en duidelijk wordt bepaald wat hieronder precies moet worden begrepen, blijkt toch dat de bedoeling voorlag te werken met die scores uitgedrukt in gehele getallen en de erbij horende betekenis zoals die in de legende bij die score tot uitdrukking is gebracht. Het valt immers niet meteen in te zien hoe, zoals te dezen, een score van 3,9 voor “coping”, 3,8 voor “werk structureren”, en 3,5 voor “informatie verwerken”, moet worden begrepen gelet op de draagwijdte die het selectiereglement zelf geeft aan de scores “3” en “4” (zie supra). Voor beide scores wordt bepaald dat de competentie niet verworven is, met die nuance dat bij een score “4” geoordeeld wordt dat de competentie, op voorwaarde dat de kandidaat er de (vereiste) aandacht aan besteedt, kan worden verworven, terwijl bij een score van “3” geoordeeld wordt dat de betrokken competentie “een belangrijke persoonlijke investering” vereist in welk geval deze kan worden verworven. Het valt in het licht van die aangebrachte nuance tussen “3” en “4” moeilijk in te zien welke nog de betekenis kan zijn van een (afzonderlijke) score van 3,5, 3,8 of 3,9 of, meer nog, elk decimaal tussen “3” en “4” waarvan ook de tussenliggende betekenissen - zo die er al zouden zijn - alvast niet vooraf onder woorden zijn (of konden?) worden gebracht, daargelaten nog de vaststelling dat 3,8 en 3,9 nauwer aansluit bij score “4” dan bij score “3”. De verwerende partij lijkt dat ook zelf wel te beseffen waar zij in haar laatste memorie aangeeft dat “[v]ermits het selectiereglement enkel de in gehele getallen uitgedrukte scores verduidelijkt, moet ter zake met de vermelding van het resultaat na de komma dan ook geen rekening worden gehouden voor de beoordeling van de geschiktheid”. Omdat zoals de verwerende partij zelf aangeeft met de cijfers achter de komma geen rekening kan worden gehouden, moet de conclusie dan ook dat ofwel een score “3” ofwel een score “4” wordt toegekend, wat afronding impliceert.

8. Vraag is dan hoe moet worden afgerond. Daargelaten of met verzoeker moet worden aangenomen dat - zoals in het onderwijs gebruikelijk is moet worden afgerond naar het dichtstbijzijnde significante/relevante getal, d.w.z. indien bij het af te ronden getal het cijfer direct na het relevante cijfer een 0, 1, 2, 3 of 4 is, blijft het relevante cijfer zoals het is; indien bij het af te ronden getal het cijfer direct na het relevante cijfer een 5, 6, 7, 8 of 9 is, wordt het relevante cijfer met 1 verhoogd, betwist de verwerende partij niet dat dat zulks de methode is die in het verleden werd gebruikt en is gebruikt voor de externe kandidaten (zie hierna punt 9). Wat er ook van zij, in ieder geval kan - zonder vooraf bepaalde en bekendgemaakte duidelijke afrondingsregels - bezwaarlijk in het nadeel van de kandidaat worden “verondersteld” zoals de verwerende partij doet, dat een score “3,8”, “3,9” of zelfs “3,5” zonder meer moet worden afgerond naar het lagere relevante getal en dus, te dezen, moeten worden gelezen als een score “3” wat - zoals de verwerende partij argumenteert - tot de conclusie leidt “dat verzoeker vijf scores onder “4” heeft behaald” waardoor hij ongeschikt is verklaard”.

Gelet op de hiervoor in punt 7 uiteengezette onduidelijkheid, en bij afwezigheid - wat de verwerende partij ook zelf erkent - van vooraf bepaalde afrondingsregels, ligt een schending van het selectiereglement voor doordat de verwerende partij scores uitgedrukt in decimale getallen hanteert waarvan de draagwijdte onduidelijk is, terwijl de draagwijdte van de in het selectiereglement in gehele getallen uitgedrukte scores wel duidelijk is. Verzoeker heeft daarenboven belang bij het gegrond bevinden van dit argument nu bij het hanteren van scores uitgedrukt in gehele getallen het redelijkerwijze niet kan worden uitgesloten dat de scores “3,5”, “3,8” en “3,9” telkens een score van “4” was toegekend, waardoor hij niet langer uitgesloten kon worden op basis van het selectiereglement (“de kandidaat die meer dan twee scores minder dan “4” behaalt is “ongeschikt”).

9. In zoverre verzoeker in het eerste middel van zijn verzoekschrift met een tweede grief nog aanvoert dat er geen objectieve motivering voor de verschillende behandeling ten aanzien van kandidaten via externe werving wordt gegeven (waar de scores niet in decimale getallen worden uitgedrukt en wel

afrondingsregels worden toegepast), dient vastgesteld dat hij daarmee beoogt de schending van het gelijkheidsbeginsel aan te voeren. Verzoeker wijst immers op de verschillende behandeling ten aanzien van de kandidaten via externe werving zonder objectieve motivering voor die verschillende behandeling.

In haar repliek stelt de verwerende partij dat “[e]nige vergelijking met andere selectieprocedures overigens niet op[gaat], gezien elke selectieprocedure haar eigen kenmerken heeft (bijvoorbeeld inhoudelijk verschillende proeven, al dan niet rekening moeten houden met externe adviezen, ...). Voor de externe selectieprocedure voor het basiskader, wordt bijvoorbeeld al niet gewerkt met een advies van de korpschef dat wordt verwerkt in de persoonlijkheidsproef. Alle kandidaten voor de selectie door overgang naar het basiskader worden op dezelfde manier behandeld, zodat elke vergelijking met andere selectieprocedures op zijn minst al irrelevant is. Bovendien heeft de verwerende partij ook aangegeven dat ook voor de andere selectieprocedures op termijn zal worden gewerkt met decimale getallen, maar “niet zonder te bekijken hoe voor die verschillende procedures de gewichten van de verschillende *subproeven* worden gerespecteerd.”

10. Het gelijkheidsbeginsel houdt in dat een ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen of een gelijke behandeling van niet-vergelijkbare gevallen verboden is, tenzij daarvoor een objectieve en redelijke verantwoording bestaat. Een verschil in behandeling tussen bepaalde categorieën kan worden ingesteld, voor zover dit verschil op een objectief criterium berust en redelijk verantwoord is. Het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

11. In zoverre de verwerende partij te dezen repliceert dat een vergelijking met een externe selectieprocedure onvoldoende vergelijkbaar is, kan zij niet worden bijgevalen. Uit de repliek van de verwerende partij blijkt, zoals hiervoor reeds is aangegeven, dat zij verzoeker niet tegenspreekt waar hij stelt dat

voor de interne selectieprocedure de scores worden uitgedrukt in decimale getallen en dat voor de externe selectieprocedure 2019 werd gewerkt met scores uitgedrukt in gehele getallen. Evenmin spreekt zij verzoeker tegen waar deze stelt dat een externe kandidaat aan dezelfde “bekwaamheidsvoorwaarden” (lees: competenties) moet voldoen als een interne kandidaat. Het selectiereglement voor de externe werving van inspecteur 2020 (stuk 13 bijgebracht door verzoeker) bevestigt overigens de stelling van verzoeker: het blijkt dat bij de externe werving dezelfde 9-puntenschaal (uitgedrukt in gehele getallen) gehanteerd wordt, dat in het kader van het persoonlijkheidsonderzoek dezelfde competenties worden beoordeeld en dat dezelfde “uitsluitingsregels” gelden (geen enkele score van “1” of meer dan twee scores minder dan “4” behalen).

Om de schending van het gelijkheidsbeginsel te kunnen inroepen moet aldus een vergelijking van vergelijkbare gevallen mogelijk zijn. De argumenten die de verwerende partij inroept om aan te tonen dat de selectieprocedures voor interne en externe werving niet of onvoldoende vergelijkbaar zijn, zijn niet pertinent. Het argument van de “inhoudelijke verschillende proeven” gaat in ieder geval niet op wat het persoonlijkheidsonderzoek betreft vermits bij een interne en externe werving dezelfde competenties aan de hand van dezelfde puntenschaal en volgens dezelfde uitsluitingscriteria worden beoordeeld.

De verwijzing door de verwerende partij in haar laatste memorie naar hetgeen is bepaald in artikel VII.II.17, RPPol (betreffende de selectieprocedure in het raam van de bevordering door overgang naar het basiskader) doet niet anders besluiten. Uit deze bepaling, zoals die van toepassing was op de bestreden beslissing, volgt dat artikel IV.I.15, 1° en 2°, RPPol van overeenkomstige toepassing is, met dien verstande dat de in artikel IV.I.15, eerste lid, 1° bedoelde proef (die toelaat de noodzakelijke cognitieve vaardigheden te beoordelen) wordt vervangen door een beroepsproef, wat de interne kandidaten betreft. Met andere woorden van de vier in artikel IV.I.15, 1° tot 4°, RPPol bedoelde proeven is enkel de in artikel IV.I.15, 2° (persoonlijkheidsproef),

bedoelde proef dezelfde in de beide procedures. In het raam van de interne bevorderingsprocedure door overgang naar het basiskader wordt de cognitieve proef immers vervangen door een beroepsproef en zijn de in artikel IV.I.15, 3° (fysiek-medische geschiktheidsproef) en 4° bedoelde proeven (een selectiegesprek met de betrokken selectiecommissie), niet van toepassing. Dat bij een externe werving geen advies van de korpschef of directeur gegeven wordt, vloeit rechtstreeks voort uit het feit dat externe kandidaten nog niet tot geïntegreerde politiedienst behoren, en dus niet ressorteren onder een korpschef of directeur die advies zou kunnen geven. Wat de externen betreft kan zulk advies en inschatting van competenties, naast de proeven, enkel mede worden ingeschat aan de hand van een interview. Dit gegeven heeft geen enkele relevantie ten aanzien van de vraag of het objectief en redelijk verantwoord is dat de competenties van externe en interne kandidaten op verschillende wijze worden beoordeeld nu beide categorieën van kandidaten over dezelfde competenties moeten beschikken. Dat de fysiek-medische geschiktheidsproef nog moet worden afgelegd door externen en niet (meer) door internen, vindt uiteraard ook verantwoording.

Ook de nieuwe argumentatie in de laatste memorie inzake de vergelijking van de selectiematrixen, de “postbakoefening” (bij externe werving) en het “gewicht van de proeven” (cfr. de daarbij bijgebrachte nieuwe stukken 6 en 7) nopen niet tot een ander oordeel. De Raad van State mag in beginsel geen rekening houden met argumenten die de verwerende partij reeds zinvol had kunnen aanbrengen in haar memorie van antwoord, aangezien deze nieuwe argumentatie en stukken hierdoor immers werden onttrokken aan het schriftelijk onderzoek van de zaak door het auditoraat.

In zoverre de verwerende partij er tot slot nog op wijst dat zij “op termijn” ook voor andere selectieprocedures met scores uitgedrukt in decimale getallen zal werken, is dit in het kader van het voorliggende beroep evenmin een relevante verantwoording vermits een toekomstige handelwijze bezwaarlijk verantwoording kan bieden voor aangevoerde actuele verschillende behandeling.

12. Wat ten slotte de overige door verzoeker in het middel aangevoerde en geschonden geachte beginselen betreft, wordt er geen specifieke argumentatie opgebouwd, zodat deze grieven geacht moeten worden ofwel samen te vallen met wat hiervóór al is besproken, ofwel laattijdig en dus niet ontvankelijk te zijn (zie ook *supra* punt 6).

## **BESLISSING**

**1. De Raad van State vernietigt de beslissing van 7 augustus 2019 van de deliberatiecommissie van de dienst Recruitering en Selectie van de Federale Politie waarbij werd vastgesteld dat verzoeker ongeschikt werd beoordeeld in het kader van de (interne) selectieprocedure voor bevordering door overgang naar een hoger kader (basiskader) – sessie 2019.**

**2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van de vordering tot schorsing en van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 400 euro, een bijdrage van 40 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan verzoeker.**

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van drieëntwintig september tweeduizend tweeëntwintig, door de Raad van State, XIVE kamer, samengesteld uit:

|                    |                  |
|--------------------|------------------|
| Geert Debersaques, | kamervoorzitter, |
| Carlo Adams,       | kamervoorzitter, |
| Kaat Leus,         | staatsraad,      |
| bijgestaan door    |                  |
| Johan Pas,         | griffier.        |

**De griffier**

**De voorzitter**

**Johan Pas**

**Geert Debersaques**