

CONSEIL D'ETAT, SECTION D'ADMINISTRATION.

A R R E T

n° 147.679 du 14 juillet 2005

A.162.194/VIII-5000

En cause : **MICHEL** Dominique,
 ayant élu domicile chez
 Me Marc NICAISE, avocat,
 rue Willy Ernst 7 bte 18
 6000 Charleroi,

 contre :

 l'Etat belge, représenté par le
 Ministre de l'Intérieur.

LE PRESIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 2 mai 2005 par Dominique MICHEL qui demande l'annulation de "la décision du 2 mars 2005 par laquelle (il) est informé qu'il a été décidé que «vous ne possédiez pas actuellement les caractéristiques de personnalité permettant d'exercer la position policière sollicitée»";

Vu la demande introduite simultanément par le même requérant tendant à la suspension de l'exécution de la décision précitée;

Vu la note d'observations et le dossier administratif de la partie adverse;

Vu le rapport de M. JOASSART, auditeur au Conseil d'Etat, rédigé sur la base de l'article 94 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties;

Vu l'ordonnance du 17 juin 2005, notifiée aux parties, convoquant celles-ci à comparaître le 29 juin 2005;

Entendu, en son rapport, M. GEUS, président de chambre;

Entendu, en ses observations, M. HELPENS, conseiller juriste, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. JOASSART, auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits de la cause se présentent comme suit :

1. Le requérant est entré en qualité d'agent de police à la ville de Charleroi au mois de septembre 1989. Depuis le mois de juin 2004, il est commissionné inspecteur principal.

2. En 2004, le requérant pose sa candidature au concours d'aspirant inspecteur principal de police.

3. Au mois de janvier 2005, le requérant est averti qu'il a réussi l'épreuve professionnelle et est invité à présenter l'épreuve de personnalité.

4. La décision du 2 mars 2005, qui forme l'objet du présent recours, est ainsi rédigée :

" Dans le cadre de votre candidature pour le cadre moyen, veuillez trouver ci-joint les résultats de votre évaluation effectuée lors de l'épreuve de personnalité.

Pour rappel, l'épreuve de personnalité est composée d'un entretien structuré, d'un inventaire de personnalité informatisé, d'une mise en situation individuelle et d'une mise en situation collective.

Ce bulletin a été établi sur des critères de personnalité repris dans l'annexe 4 de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police.

A l'issue de ces tests, il a été décidé que vous ne possédiez pas actuellement les caractéristiques de personnalité permettant d'exercer la fonction policière sollicitée.

Cette décision a été prise sur base de l'évaluation reprise en annexe.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'il vous appartient d'informer votre chef de corps ou directeur de la teneur de ce courrier".

L'annexe à ce courrier est libellée comme suit :

"

MICHEL Dominique

CADRE MOYEN INTERNE

Epreuve de personnalité du : 08/02/05

570201 - 131 - 80

<u>Critères</u>	<u>Résultats</u>
Aptitudes au contrat	4
Orientation vers le service	6
Implication	3
Sens des responsabilités	4
Orientation vers la qualité	8
Flexibilité	3
Résistance au stress	5
Fonctionnement autonome	4
Attitude pro-active	4
Sens de la collaboration	4
Faculté de se mettre à la place des autres	4
Intelligence sociale	4
Créativité	3
Capacité d'improvisation	5
Travail orienté vers la résolution de problèmes	3
Intégrité	Rien à signaler
Extrémisme	Rien à signaler
Psychopathologie	Rien à signaler
Leadership	3
Capacité à motiver ses collaborateurs	3
Capacité à déléguer	4
Capacité à diriger et contrôler	2
Capacité à former	2
Sens de l'organisation	4
Manière de rendre compte de ses actions	4
Ampleur de vue -vision	3
<u>Score global</u>	3

L'épreuve de personnalité est cotée sur une échelle de 8 points.

Conformément à l'article IV.6 AEPol, un membre qualifié de la direction du recrutement et de la sélection de la police fédérale donne une évaluation en ces termes :

1. le candidat possède les critères de personnalité lui permettant d'exercer une fonction d'inspecteur principal de police (score entre 7 bien et 9 excellent).
2. le candidat possède le potentiel pour développer les critères de personnalité lui permettant d'exercer une fonction d'inspecteur principal de police (score entre 4 moyennement très faible et 8 moyennement bien).
3. Le candidat ne possède actuellement pas les critères de personnalité lui permettant d'exercer une fonction d'inspecteur principal de police (score entre 1 fortement insuffisant et 3 insuffisant).

Le fait pour un candidat de se voir attribuer une cote 1 ou quatre cotes inférieures à 4 pour les différents critères entraîne un échec à l'épreuve de personnalité.

Afin de pouvoir participer à la suite des épreuves de sélection, le candidat doit obtenir une cote globale de 4 ou plus";

Considérant que le requérant prend notamment un moyen, le deuxième de la requête, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et du principe général de motivation adéquate; qu'il soutient qu'à la lecture de l'acte attaqué et du bulletin de notation, il lui est impossible de comprendre les raisons pour lesquelles il a échoué à l'épreuve de personnalité et observe qu'il n'est même pas fait référence au contenu de celle-ci; qu'il fait valoir que "ce test comporte quatre sous-épreuves bien spécifiques pour lesquelles des cotes ont nécessairement dû être attribuées ou des rapports rédigés" alors que ces éléments n'apparaissent nulle part; qu'il ajoute qu'une motivation précise et adéquate était d'autant plus importante que la part de subjectivité dans l'appréciation d'une épreuve de personnalité est particulièrement large; qu'enfin, il se réfère à des arrêts récents du Conseil d'Etat;

Considérant que la partie adverse répond que, depuis la prononciation des arrêts invoqués par le requérant, elle a adopté un règlement de sélection "qui fixe toute une série de critères et fournit au candidat toutes les explications nécessaires pour lui permettre de présenter les épreuves de sélection dans les meilleures conditions"; qu'elle décrit comme suit le déroulement de l'épreuve et sa notation :

" (...) la partie adverse adresse dorénavant à tous les candidats qui ont présenté chez elle des épreuves de sélection une annexe à la décision d'échec ou de réussite qui consiste en un «bulletin» des résultats obtenus lors de l'épreuve présentée.

Ce «bulletin» est, en ce qui concerne l'épreuve de personnalité, établi par le membre profilé de la Direction de Recrutement et de la Sélection visée à l'article IV.6, alinéa 3, ST 7, et est le résultat final du candidat pour cette épreuve.

Ce bulletin est établi sur base d'une fiche de synthèse, élaborée en cours de journée par les différentes psychologues qui sont amenées à évaluer le candidat au cours des différentes épreuves qu'il présente. Mais ce membre qualifié a aussi égard aux documents de travail individuels de ces différentes psychologues.

Pour rappel, tout candidat présente quatre épreuves au cours de cette journée : un test informatique de personnalité (intitulé "BA5 + 1" sur la fiche de synthèse), une épreuve d'assessment individuel, une épreuve d'assessment collectif et une interview structurée.

Les trois dernières épreuves suscitées se déroulent avec trois psychologues différentes, qui rédigent en temps réel leurs propres impressions et appréciations sur chaque candidat. Lorsqu'une épreuve avec une psychologue s'achève, celle-ci remplit immédiatement la fiche de synthèse sur base de ses propres notes et appréciations. A aucun moment par la suite, cette psychologue ne reverra ni le candidat, ni la fiche de synthèse";

que la partie adverse constate, en l'espèce, une concordance évidente entre la fiche de synthèse et le bulletin transmis en annexe à l'acte attaqué; qu'elle souligne également ce qui suit :

" Il est exact que pour des raisons évidentes de confidentialité des épreuves, de respect du secret professionnel et de l'article 6, § 4, de la loi du 11 avril 1994 sur la publicité des actes de l'administration, la direction du Recrutement et de la Sélection refuse de donner une publicité aux documents de travail et d'appréciation intermédiaire des candidats par les psychologues.

Si (...) la partie adverse était tenue d'indiquer aux candidats ce qu'elle attend d'eux pour réussir l'épreuve de personnalité, l'on peut légitimement se poser la question de savoir à quoi une telle épreuve servirait encore";

qu'elle ajoute que les critères qui doivent être appréciés lors de l'épreuve de personnalité peuvent être biaisés par le candidat si ce n'est pas sa personnalité réelle qui est évaluée et conclut que "le but de la motivation formelle, visée par la loi de 1991, n'est pas, en ce qui concerne une épreuve de personnalité, d'indiquer au candidat de quelle manière il doit adopter son comportement pour l'épreuve suivante mais seulement d'indiquer au candidat les domaines dans lesquels il est plus faible";

Considérant que le respect de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs n'oblige pas l'autorité administrative à convaincre un candidat du bien fondé de la décision constatant son échec à une épreuve ni à le préparer à représenter avec plus de chances de succès ladite épreuve; qu'une telle décision doit être motivée de manière telle que le candidat puisse discerner en quoi sa prestation a été jugée insuffisante, sans pour autant lui divulguer l'intégralité du contenu des "mises en situation" et des réactions attendues dans chaque cas; qu'une telle motivation est d'autant plus indispensable que l'épreuve litigieuse ne portait pas sur des questions de connaissance mais sur des éléments qui ne sont pas mathématiquement évaluables et pour lesquels le jury disposait d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large; que la mention de l'acte attaqué selon laquelle le requérant "ne présente pas actuellement le profil requis pour la fonction postulée" constitue une simple conclusion; que le bulletin de notation ne lui permet pas de savoir pour quelles raisons telle ou telle note lui a été attribuée; qu'enfin, la possibilité pour les candidats d'obtenir des informations téléphoniques relatives à leur échec auprès d'un coordinateur de sélection ne suffit pas pour respecter le prescrit de la loi du 29 juillet 1991; qu'en tant qu'il est pris de la violation de celle-ci, le moyen est manifestement fondé,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulée la décision du 2 mars 2005 selon laquelle Dominique MICHEL ne possède pas actuellement les caractéristiques de personnalité permettant d'exercer la position policière qu'il a sollicitée.

Article 2.

Il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de suspension.

Article 3.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le quatorze juillet deux mille cinq par :

M. GEUS,	président de chambre,
M ^{me} LEJEUNE,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

L. LEJEUNE.

J.-Cl. GEUS.