

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n° 252.794 du 26 janvier 2022

A. 234.449/VIII-11.773

En cause : XXXX,
 ayant élu domicile chez
 M^e Xavier CLOSE, avocat,
 avenue de l'Observatoire 10
 4000 Liège,

contre :

la Zone de Police Meuse-Hesbaye,
ayant élu domicile chez
M^e Thierry WIMMER, avocat,
rue Mitoyenne 9
4840 Welkenraedt.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 2 septembre 2021, XXXX demande, d'une part, la suspension de l'exécution du « rapport d'évaluation définitif du 5 juillet 2021 de la Commission d'évaluation du mandat de chef de corps de la zone de police Meuse-Hesbaye, [lui] attribuant [...] la mention "insuffisant" » et, d'autre part, l'annulation de cet acte.

II. Procédure

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État.

Par une ordonnance du 1^{er} décembre 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 14 janvier 2022 et le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Xavier Close, avocat, comparaissant pour la partie requérante, M^e Thierry Wimmer, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a été entendu en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 250.335 du 16 avril 2021 qui a rejeté la demande du requérant de suspendre l'exécution, selon la procédure d'extrême urgence, de :

« la décision du 26 mars 2021 du Collège de police de la zone de police Meuse-Hesbaye décidant :

- 1. D'adopter une mesure d'ordre, à titre de mesure de prévention individuelle et collective, ayant pour objet [la] suspension temporaire [...] de ses fonctions de Chef de Corps de la Zone de Police Meuse-Hesbaye jusqu'à la clôture de la procédure d'évaluation [...];
- 2. De [lui] proposer [...] un accompagnement personnalisé, de type coaching, tel que suggéré par les Docteurs [D.] et [F.] afin d'adapter le cas échéant son type de management et ses compétences relationnelles. [...] ».

Il y a lieu de s'y référer, en tenant compte des éléments suivants.

1. Le 3 juin 2021, l'inspecteur général de la police fédérale et de la police locale remet à la commission d'évaluation son avis suivant lequel il « ne dispose actuellement d'aucun élément négatif concernant l'exercice [du] mandat [du requérant] et [...] estime qu'il n'y a pas lieu d'interroger certaines personnes ou services au sujet de [son] fonctionnement ».

2. Le 8 juin 2021, le procureur du Roi de Liège émet un avis « pleinement » satisfaisant sur la manière dont le requérant exerce ses missions.

3. Le 11 juin 2021, le président de la commission d'évaluation informe le requérant qu'elle l'entendra le 22 juin 2021 dans le cadre de son évaluation en cours de mandat qui a été initiée conformément à l'article 76^{ter} de la loi du 26 avril 2002 'relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des

services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police’.

4. Le même jour, le gouverneur de la province de Liège émet, « au vu des éléments du rapport », « un doute sérieux » sur « la continuité [du requérant] à exercer les fonctions de chef de corps » dans la mesure où ce « rapport fait état d’une totale rupture de confiance entre lui et les Bourgmestres ainsi qu’une perte d’autorité suffisante sur ces hommes et femmes de la zone ».

5. Le 22 juin 2021, la commission d’évaluation entend le requérant et adopte un rapport final au terme duquel elle lui attribue la mention « insuffisant ».

6. Le 28 juin 2021, le requérant lui communique ses remarques et son désaccord.

7. Le 5 juillet 2021, la commission d’évaluation adopte à l’unanimité son rapport d’évaluation définitif qui maintient la mention « insuffisant » susvisée.

Il s’agit de l’acte attaqué, qui est notifié au requérant le même jour.

8. Le 6 juillet 2021, le président du collège de police de la partie adverse informe le requérant de ce qu’il a estimé « qu’il pouvait s’avérer opportun d’adopter une prolongation de la mesure d’ordre [du 26 mars 2021] [...] jusqu’à ce que la Ministre de l’Intérieur ait adopté une décision définitive quant à une éventuelle fin de mandat suite à l’évaluation avec mention « insuffisant » [...] ».

9. Le 13 juillet 2021, le requérant lui fait part de ses observations.

10. Le 15 juillet 2021, le collège de police le suspend de ses fonctions de chef de corps jusqu’à ce que la ministre de l’Intérieur adopte une décision définitive sur une éventuelle fin de mandat à la suite de l’acte attaqué.

Le requérant introduit un recours en annulation contre cette décision, qui est enrôlé sous le numéro A. 234.521/VIII-11.786 et est toujours pendant.

11. Le 26 juillet 2021, le procureur général près la Cour d’appel de Liège émet un avis réservé sur la continuation du mandat du requérant.

12. Le 20 septembre 2021, le gouverneur de la province de Liège réitère sa position de mettre anticipativement fin au mandat de chef de zone du requérant, en se référant à son précédent avis du 11 juin 2021.

13. Le 23 septembre 2021, le conseil de police entend le requérant accompagné du premier commissaire de police (PCP) C. F. et émet un avis favorable à la fin anticipée de son mandat.

14. Le même jour, le collège de police émet également un avis favorable à la fin anticipée de son mandat.

15. Le 5 octobre 2021, le président du collège de police communique au requérant les extraits des registres des délibérations du conseil et du collège de police, ainsi que le compte-rendu de son audition.

IV. Conditions de la suspension

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

V. Premier moyen

V.1. Thèse du requérant

Un premier moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du principe général de proportionnalité, déduit notamment des articles 10 et 11 de la Constitution, des articles 74, 75 et 76^{ter} de la loi du 26 avril 2002 'relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police', de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe général de droit selon lequel les actes administratifs doivent reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles, des articles VII.3.82 et VII.3.101 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 'portant la position juridique du personnel des services de police' (ci-après : arrêté royal PJPol), de l'annexe 7 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' (ci-après, arrêté ministériel AEPol).

En une première branche, le requérant estime que l'attribution de la mention « insuffisant » résulte d'une erreur manifeste d'appréciation dans la mesure

où il ressort de l'évaluation litigieuse qu'il satisfait pleinement à vingt-trois missions et objectifs sur trente-cinq, satisfait partiellement, ou avec certaines réserves, à neuf autres missions et objectifs, en tenant compte des mentions selon lesquelles il doit encore travailler à certains objectifs, et qu'il n'aurait pas répondu aux attentes concernant seuls trois critères et objectifs sur trente-cinq. Il en déduit que la mention finale attribuée au mandataire ne constituerait pas en l'espèce « un reflet des plus importantes tendances de l'évaluation du mandataire et est cohérente avec l'évaluation descriptive » et considère qu'aucune autorité administrative normalement raisonnable n'aurait décidé que trois rubriques d'évaluation insuffisantes sur trente-cinq, accompagnées de trois avis positifs sur la manière de fonctionner du mandataire (en ce qui concerne les missions de police judiciaire, l'exercice de la tutelle, et son comportement général) justifieraient l'octroi d'une évaluation insuffisante en cours de mandat. Il ajoute qu'une évaluation insuffisante en lieu et place d'une évaluation « bon avec remarques » se comprend d'autant moins que le conseiller en prévention recommande un retour en service du requérant accompagné d'un *coaching*, et soutient qu'il est incohérent de la part de la commission d'évaluation de s'appuyer sur le rapport de ce conseiller en prévention pour juger qu'il est inapte, tout en refusant de tenir compte des conclusions de ce même rapport.

En une seconde branche, il fait valoir que la motivation formelle de l'acte attaqué est inexistante en ce qu'elle refuse d'envisager une évaluation « bon avec remarques ». Il souligne les « effets catastrophiques et définitifs » de la mention qu'il s'est vu attribuer, ce sans avoir égard à la possibilité envisagée par le rapport des docteurs en psychologie, spécialisés dans les relations du travail, de la société CRI-PTOS, de revenir en fonction moyennant un simple *coaching*, ni au compte-rendu du *coaching* du 3 mai 2021.

V.2. *Appréciation*

Sur la première branche, le requérant invoque essentiellement une erreur manifeste d'appréciation en se fondant sur le fait qu'il se voit attribuer la mention « insuffisant » alors qu'il n'aurait pas répondu à seulement trois critères et objectifs sur trente-cinq.

L'erreur manifeste est celle qui est incompréhensible et qu'aucune autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait commise.

Les articles 74 et 75 de la loi du 26 avril 2002 'relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant

diverses autres dispositions relatives aux services de police□ disposent par ailleurs comme suit :

« Art. 74. L'évaluation du mandataire détermine principalement la manière dont le mandataire a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs fixés préalablement avec les moyens mis à sa disposition. Elle a particulièrement pour but de faire ressortir si le mandat peut, le cas échéant, être renouvelé ou s'il doit, le cas échéant, y être mis fin prématurément.

Art. 75. L'évaluation se déroule d'une manière descriptive. Elle décrit les prestations du mandataire, la mesure dans laquelle il a rempli les objectifs mentionnés dans la lettre de mission et la manière dont il a rempli la fonction pour laquelle il a été désigné par mandat.

L'évaluation descriptive fait l'objet d'un rapport d'évaluation, dont le ministre fixe le modèle, rédigé par une commission d'évaluation. Ce modèle peut être différent selon la catégorie et la nature du mandat évalué ».

Le modèle visé à l'article 75, alinéa 2, précité a été fixé par 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' (AEPol). L'annexe 7 à cet arrêté ministériel précise, en particulier, neuf rubriques à aborder successivement lors de l'évaluation, à savoir :

- « 1. Missions légales
- 2. Objectifs mentionnés dans le plan national/zonal de sécurité, pour autant que non spécifiés dans la lettre de mission
- 3. Objectifs spécifiques mentionnés dans la lettre de mission
- 4. Lacunes dans les moyens
- 5. Manière de fonctionner du mandataire
- 6. Motifs complémentaires acceptés par la commission d'évaluation
- 7. Remarques apportées par le mandataire
- 8. Conclusion (descriptive)
- 9. Conclusion ».

Il est à noter que l'évaluation du mandataire à l'aune des trois premières rubriques susvisées s'opère en fonction du « degré d'exécution » de ses missions légales et objectifs, tandis que la rubrique 5 donne lieu à une « évaluation ».

Enfin, l'article VII.3.82 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 'portant la position juridique du personnel des services de police' (PJPol) précise que :

« Après l'entretien d'évaluation, la commission d'évaluation dresse son rapport d'évaluation.

Le rapport d'évaluation est clôturé par la mention finale "bon", "satisfaisant" ou "insuffisant" s'il s'agit d'une évaluation visée à l'article 76bis de la loi du 26 avril 2002 ou "bon", "bon avec remarques" ou "insuffisant" s'il s'agit d'une évaluation visée à l'article 76ter de la loi du 26 avril 2002.

Cette mention finale est un reflet des plus importantes tendances de l'évaluation du mandataire et est cohérente avec l'évaluation descriptive.

La mention finale est motivée formellement compte tenu de l'option choisie à l'alinéa 2 ».

Il ressort de ces dispositions que, comme le relève la partie adverse, ni la loi du 26 avril 2002 précitée, ni le PJPol, ni l'AEPol n'imposent de comptabiliser les critères et points abordés dans les différentes rubriques pour fixer la mention à accorder au mandataire évalué. Cette mention doit, tout au plus, refléter les « plus importantes tendances de l'évaluation du mandataire » et « être cohérente avec l'évaluation descriptive », ce qui *prima facie* ne peut s'entendre d'une déduction mathématique de la mention au départ du nombre des critères et objectifs jugés comme ayant été rencontrés dans le cadre de l'évaluation du mandataire.

En l'espèce, la mention « insuffisant » qui a été octroyée au requérant semble cohérente par rapport à son évaluation descriptive et paraît ainsi en refléter les « plus importantes tendances ». Les points jugés problématiques y sont résumés au point « 8. Conclusion (descriptive) », lequel souligne qu'« au vu de l'ensemble des éléments susvisés, [il] n'a pas rempli de manière complète et adéquate l'ensemble des missions qui lui sont confiées », dès lors qu'il a « malheureusement adopté dans un même temps un style de management centralisateur, des attitudes et de nombreuses maladresses qui ont été de nature à générer des tensions conséquentes et des difficultés de fonctionnement ou d'organisation de la Zone et à rompre irrémédiablement la confiance pourtant indispensable avec l'autorité et avec les membres du personnel ». Ces critiques entendent synthétiser « l'ensemble des éléments susvisés », c'est-à-dire les commentaires substantiels qui figurent principalement sous les rubriques « 1.2 Le chef de corps assure la direction, l'organisation et la répartition des tâches au sein du corps de police locale et l'exécution de la gestion de ce corps (art. 44, 3^{ème} alinéa LPI) », « 1.4 En vue de la bonne gestion du corps de police, le chef de corps informe dans les plus brefs délais le bourgmestre ou le collège de police de tout ce qui concerne le corps de police locale et l'exécution de ses missions. Il l'informe en outre des initiatives que la police locale compte prendre et qui concernent la politique zonale de sécurité (art. 45, 2^{ème} alinéa LPI) », « 2.13 Améliorer le fonctionnement interne », « 3.1 Poursuivre l'optimalisation du service rendu aux autorités et à la population au travers des fonctionnalités de base telles que définies dans la circulaire PLP 10 » (en particulier, la sous-rubrique « Fonction intervention »), « 3.3 Rendre compte avec loyauté et transparence de notre action » et « 5.1 Caractéristiques et performances personnelles / style de management », ces différentes rubriques étant conformes à celles reprises dans l'annexe 7 de l'arrêté ministériel AEPol susvisé. Il apparaît ainsi que ce sont six et non trois rubriques sur trente-cinq qui se sont révélées problématiques aux yeux des membres de la commission d'évaluation, étant en tout état de cause entendu que, de façon globale et *prima facie*, c'est essentiellement cette rupture de confiance jugée irrémédiable et causée par « un style de management centralisateur,

des attitudes et de nombreuses maladresses qui ont été de nature à générer des tensions conséquentes et des difficultés de fonctionnement ou d'organisation de la Zone » qui explique une telle mention, indépendamment du nombre de rubriques concernées. Contrairement à ce que soutient le requérant, elle reflète, dès lors, les « plus importantes tendances » de son évaluation et est « cohérente » avec son évaluation descriptive.

Le point 8 précité de l'acte attaqué poursuit en relevant qu'« en conséquence, les membres de la commission d'évaluation, sur base de pièces du dossier portées à leur connaissance, estiment que [le requérant] ne répond que partiellement ou ne répond plus à de nombreux critères de compétences repris dans le profil de fonction du Chef de corps de la zone de police Meuse-Hesbaye ». Il se réfère ainsi à l'arrêté ministériel du 11 janvier 2016 'fixant la description de fonction d'un chef de corps et les exigences qui en découlent' pour en déduire qu'« au total, 16 compétences étant jugées insuffisantes, la commission conclut que l'exercice du mandat de chef de corps avec autant de lacunes n'est plus justifié et ne peut mener qu'à la conclusion de l'octroi de la mention insuffisante ». Si cette référence aux critères de compétences de l'arrêté ministériel susvisé est introduite par les termes « En conséquence », à la suite des observations menées dans un premier temps sur la base des rubriques prévues à l'annexe 7 de l'AEPol, elle semble avoir pour objet de confirmer la pertinence de cette évaluation et contribue, de la sorte, à écarter l'hypothèse d'une erreur manifeste d'appréciation. Il en va d'autant plus ainsi qu'il résulte du dossier administratif et des explications de la partie adverse, au sujet du troisième moyen, que c'est l'inspecteur général qui a proposé à chacun des membres de la commission d'évaluation de compléter individuellement un document préparatoire afin de déterminer dans quelle mesure le profil de fonction constituant le référentiel quant aux exigences attendues d'un chef de corps d'une zone de police était ou non rencontré. La partie adverse relève, dès lors, à bon droit que les membres de la commission ont ainsi pu juger de la manière dont le requérant a rempli les attentes liées à son mandat en répondant ou non aux exigences du profil de fonction pendant la période évaluée, ce qui a en effet contribué à l'objectivation de l'exercice et permis, dès lors aussi, d'écarter le risque d'une erreur manifeste d'appréciation.

Enfin et pour autant que de besoin, il y a lieu de relever que l'acte attaqué a été établi à l'unanimité par la commission d'évaluation, qui est composée du président du collège de police, du procureur du Roi, du gouverneur et de l'inspecteur général. Ils ont certes, dans un premier temps et pour la plupart, émis des avis favorables au requérant mais, si le gouverneur a directement souligné que « le rapport fait état d'une totale rupture de confiance entre lui et les Bourgmestres, ainsi qu'une perte d'autorité suffisante sur ces hommes et femmes de la zone », de

sorte qu'il a jugé nécessaire d'émettre « un doute sérieux quant à la continuité [du requérant] à exercer les fonctions de chef de corps dans la zone de police Meuse-Hesbaye », le procureur du Roi s'en est tenu à la « manière dont le mandataire exerce ses missions en matière de police judiciaire », tandis que l'inspecteur général a souligné qu'il ne disposait « actuellement » d'aucun élément négatif « au sujet du fonctionnement du Chef de corps ». Il n'apparaît donc pas, et le requérant n'établit assurément pas, qu'aucune autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pris la même décision.

Pour le surplus, le fait que les conseillers en prévention de la société CRI-PTOS aient souligné la possibilité d'un retour en service du requérant moyennant un *coaching* individuel et collectif ne peut avoir pour effet de rendre l'évaluation établie par la commission d'évaluation manifestement erronée. En effet, comme le relève expressément l'acte attaqué, le rapport du docteur D. du 3 mai 2021 « rappelait explicitement que la question cruciale visait à discerner si la situation professionnelle du Chef de Zone présente encore assez de bénéfices de confiance par les différents publics » et que « pour cette raison, la conclusion du rapport rappelle que les propositions, conditions et points de vigilance étaient formulés “sous la condition cardinale préalable que la commission d'évaluation émette un avis suffisamment favorable à la poursuite du mandat” ».

En sa première branche, le moyen n'est pas sérieux.

Sur la seconde branche, la commission d'évaluation ne devait pas motiver spécialement la raison pour laquelle elle a décidé de ne pas attribuer la mention « bon avec remarques » au requérant, dès lors que, comme il a été indiqué ci-dessus, elle a exposé les raisons de l'octroi de la mention « insuffisant ». Selon l'article VII.3.82, alinéa 4, PJPol, « la mention finale est motivée formellement compte tenu de l'option choisie à l'alinéa 2 », ce qui est le cas en l'espèce. En insistant sur la rupture de confiance « irrémédiable » avec l'autorité et avec les membres du personnel, de même que sur les causes de cette rupture, le rapport d'évaluation justifie à suffisance de droit la mention « insuffisant » retenue, en ce compris au regard du rapport de la société CRI-PTOS et de son complément du 3 mai 2021, ainsi qu'il a été exposé ci-avant. Si, rétrospectivement, le requérant peut légitimement s'interroger sur la finalité du *coaching* qui lui a été proposé dès la délibération du collège de police du 4 novembre 2020 et qu'il a accepté de suivre, alors que cinq des six membres de ce même collège venait de faire part au président de cet organe, par un courrier du même jour, de ce qu'ils jugeraient « impossible de poursuivre toute collaboration de travail en pleine confiance avec le chef de corps » et qu'ils demandaient en conséquence la mise sur pied de son évaluation en cours de mandat, il ne peut être fait grief à la commission d'évaluation d'avoir elle-même

constaté une telle situation de rupture de confiance et de n'avoir ainsi pas suivi les recommandations de ladite société CRI-PTOS.

En sa seconde branche, le moyen n'est pas sérieux.

Le premier moyen n'est donc pas sérieux.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse du requérant

Un deuxième moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du principe général de droit selon lequel les actes administratifs doivent reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles, du principe général du contradictoire, applicable en matière d'évaluation de membres du personnel, des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil, et du principe général de la foi due aux actes, des articles VII.3.78, VII.3.79, VII.3.80 et VII.3.81 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 'portant la position juridique du personnel des services de police' (PJPOL).

Le requérant relève que la commission d'évaluation fonde un grand nombre des critiques qu'elle lui adresse en matière de gestion du personnel sur l'analyse des risques réalisée par la société CRI-PTOS alors qu'elle commet, à ses yeux, de nombreuses erreurs dans l'utilisation qu'elle fait de cette analyse ainsi que dans l'interprétation qu'elle lui donne. Sur l'utilisation du rapport de ladite société, il en épingle cinq qu'elle aurait commises dans sa manière d'aborder ledit rapport : « - Elle pense que ce rapport est une enquête policière - voire un jugement - qui permet d'établir des faits, ce qu'elle n'est aucunement. - Elle omet de prendre en considération qu'à défaut de faits précis, le requérant ne peut pas répondre à un tel rapport, comme il devrait pouvoir le faire en matière d'évaluation. Elle s'assied donc sur le principe du contradictoire. - Elle pense que ce rapport résulte d'une vaste enquête dans le personnel, alors qu'elle est fondée essentiellement sur une dizaine d'entretien[s], essentiellement le président du collège et des officiers. - Elle pense que CRI-PTOS formule des critiques à l'égard du requérant, alors que CRI-PTOS relaye, pour l'essentiel, des ressentis du personnel. - Elle omet le fait qu'il ne s'agit que d'un audit spécifique, au cours duquel n'ont été analysées que les récriminations à l'égard du requérant, alors que CRI-PTOS atteste de ce qu'il existe d'autres problèmes dans la zone, en lien avec le ressenti du personnel ». Sur l'interprétation jugée abusive dudit rapport par l'acte attaqué, il confronte, par ailleurs et dans la mesure où ils sont en lien avec ce rapport, les motifs des points 1.2, 2.13 et 5.1 de l'acte attaqué avec ce qu'il estime être la juste interprétation dudit rapport, et en

déduit que ces différents griefs « en trahissent la logique, le but, et parfois même les termes », ce tout en en ignorant, à ses yeux, « les limites pourtant pleinement assumées par les auteurs du rapport ».

VI.2. *Appréciation*

Prima facie, les premières critiques du requérant quant à l'utilisation que la commission d'évaluation a entendu faire du rapport de la société CRI-PTOS se présentent, pour l'essentiel, comme des considérations générales qui semblent chercher à en minimiser la portée afin d'affaiblir les griefs fondés sur ce rapport et dirigés contre lui. Elles ne sont pertinentes que dans la mesure où elles affectent directement la légalité de l'acte attaqué. En outre et comme le relève la partie adverse, s'il apparaît que la commission d'évaluation n'a fait qu'un usage limité des termes et conclusions du rapport de la société CRI-PTOS, certains constats reposent également sur « des attestations individuelles (témoignages des INPP R. et L. – pièces 13 et 14), des courriers confirmant l'existence des difficultés mises en exergue dans le rapport (pièces 2, 7 et 23) ou des attitudes précises adoptées par [le requérant] (demande de démission pendant près de deux mois) [qui] constituent des faits et constats précis sur lesquels se sont également fondés les membres de la commission d'évaluation ». Il est donc vain de considérer que l'ensemble des critiques dirigées contre le requérant reposeraient uniquement sur ledit rapport de la société CRI-PTOS.

Cela étant, rien n'empêchait *a priori* la commission d'évaluation de s'appuyer sur les constats posés par cette société pour appuyer partiellement le contenu de l'évaluation, notamment en ce qu'il s'agissait de définir l'existence de tensions, le style de management ou certains comportements jugés inadéquats de sa part durant la période évaluée. Il n'apparaît pas, et le requérant ne démontre pas, qu'elle aurait conçu ce rapport comme le résultat d'une enquête policière ou un exposé des faits à charge du requérant. En son point 2.2, le rapport de la société CRI-PTOS indique expressément que la mission d'audit spécifique confiée « ne poursuit pas les objectifs : à l'unique charge du Commandant de Zone [...] ». L'acte attaqué souligne, par ailleurs, il est vrai de manière plus large que pour le seul rapport CRI-PTOS, que, d'une part :

« le dossier d'évaluation a toujours été constitué tant par les pièces du dossier inventorié de l'autorité que par les écrits déposés par le mandataire. Ainsi, en page 1 de la proposition de rapport d'évaluation communiquée au mandataire en vue de l'entretien d'évaluation, il était expressément fait référence à ces documents qui ont toujours fait partie intégrante du dossier d'évaluation »;

et, d'autre part, que :

« le dossier d'évaluation a fait l'objet d'une instruction tant à charge qu'à décharge. En effet, tant la proposition de rapport d'évaluation que le document final transmis au mandataire dès le 22 juin 2021 justifient d'éléments favorables que de points plus problématiques. La commission d'évaluation reconnaît et souligne que le mandataire a pleinement répondu à de multiples exigences et satisfait à moultes attentes de l'autorité. Conformément aux avis préalables émis par le Procureur du Roi, le Gouverneur et l'Inspecteur général, le chef de corps a fait preuve de compétences et de professionnalisme dans l'exercice de certaines missions. Par contre, des membres de la commission d'évaluation ont dans un même temps dû constater que plusieurs exigences de profil, aptitudes et attitudes, se sont avérées lacunaires et insuffisantes. Sur base de ces éléments, il est donc inexact de prétendre que l'écrit serait uniquement à charge ».

De même, en ce qui concerne le respect du principe du contradictoire lors de l'élaboration du rapport CRI-PTOS, ce rapport souligne expressément avoir veillé à « respecter une approche contradictoire », en indiquant en son point 3 que l'échantillon rencontré se composait du requérant lui-même, ainsi que de tous les membres du comité de direction, une majorité des policiers, chefs de service, et le président du collège de zone, « soit, au total, 13 hiérarchiques ou mandataires politiques ». Ce constat va de pair avec celui qui figure dans l'acte attaqué selon lequel, d'une part, « le mandataire a formulé ses remarques par le biais des différents écrits qu'il a déposés à l'attention de la commission d'évaluation avant son entretien d'évaluation, au cours de celui-ci ainsi que par le biais de sa dernière note de remarques datées du 25 juin 2021 et communiquée le 28 juin 2021 », commentaires et observations dont il est précisé que les membres de cette commission « ont pris connaissance avec attention ». D'autre part et pour rappel, il est précisé que « le dossier d'évaluation a toujours été constitué tant par les pièces du dossier inventorié que par les écrits déposés par le mandataire ». Il y est aussi indiqué que, contrairement aux affirmations du requérant, ce dernier « avait déjà transmis son rapport d'activité en date du 15 décembre 2020 ainsi qu'un document préparatoire en vue de l'entretien d'évaluation le 27 mai 2021 » et que ledit dossier « contenait déjà de multiples écrits émanant du mandataire et de son conseil, traduisant sa position de manière précise et étayée, notamment dans le cadre des procédures psychosociales et des mesures d'ordre adoptées par le Collège de zone », de telle sorte que « la proposition de rapport d'évaluation tenait déjà compte des arguments avancés par [le requérant] dans ces différents documents, justifiant la raison pour laquelle le rapport d'évaluation du 22 juin 2021 n'a pas fait l'objet de nombreuses adaptations après l'entretien d'évaluation du même jour ». *Prima facie*, il n'apparaît donc pas que le requérant aurait été privé de cette garantie tant lors de l'élaboration du rapport CRI-PTOS que lors de celle du rapport d'évaluation attaqué.

Pour le surplus et en tant qu'elles sont de nature à influencer sur la légalité de l'acte attaqué, les critiques du requérant recourent celles qui ont trait à

l'interprétation qu'il présente comme abusive dudit rapport de la société CRI-PTOS et à propos desquelles il y a lieu d'observer ce qui suit.

Sur le motif de la rubrique 1.2 et, plus particulièrement, le constat que « la structure n'a pas connu de changement depuis le renouvellement de mandat » ni n'a fait l'objet d'évaluation, « ce alors que des adaptations et évolutions auraient été utiles et appréciables », le lien qu'entretiendrait ce motif avec le rapport en cause n'apparaît pas. En tout état de cause, contrairement à ce qu'indique le requérant, ce motif n'est pas dénué d'explication. Il est, en effet, immédiatement illustré par l'exemple qu'en donne l'acte attaqué, non visé par le requérant, tandis que les membres de la commission d'évaluation ont également eu égard à la question des moyens et souligné que : « 2. Le mandataire aurait pu réorganiser ses effectifs disponibles afin de les orienter vers les missions prioritaires ». Cette motivation paraît suffisante et adéquate, étant entendu que, dans sa note du requérant du 21 juin 2021, le requérant relève lui-même que « modifier la structure d'organisation ne peut être cependant un but en soi » et que « la stabilité en début de second mandat était par conséquent très importante » à ses yeux.

Sur le motif tenant au fait que le requérant « a adopté un positionnement et un style de management centralisateur, de nature à démobiliser progressivement le Comité de direction [...] et empreint de trop nombreuses maladresses sur le plan relationnel », le requérant ne peut arguer d'une lecture du rapport CRI-PTOS inconciliable avec ses termes, en se référant uniquement aux hypothèses que celui-ci énonce sur les raisons du silence des membres du comité de direction. Outre les nombreuses maladresses qui s'y trouvent mentionnées et que le requérant admet lui-même notamment à l'audience, ce rapport relève, entre autres, au titre de « facteurs structurels », le fait d'« un Comité de Direction lui-même “démobilisé” face au Chef de Zone » ou « peu ou pas consulté » ou, au titre de « facteurs personnels », le fait que « dans un style trop personnel, [le requérant] n'échangerait pas assez sur la vision et ne la fait pas adhérer » ou, encore, « un style de management “centralisateur” : perçu comme “infantilisant” (cité) et assurément démobilisant progressivement le Comité de Direction », avec la conséquence relevée dans le rapport CRI-PTOS que « ce même Comité de Direction risque, de ce fait, de ne plus faire “tiers” vis-à-vis du personnel qui se sent frustré ». Le problème mentionné dans ledit rapport y est donc bien exposé à plusieurs reprises, de telle sorte que la commission d'évaluation pouvait s'y référer sans commettre d'irrégularité. L'hypothèse, alléguée plus loin par le requérant à propos du point 2.13 du rapport d'évaluation (« Améliorer le fonctionnement interne »), qu'il ne s'agirait que « du ressenti de certains officiers et non d'un constat factuel de CRI-PTOS » ne peut remettre en cause la pertinence des considérations qui précèdent, le problème de démobilisation des membres d'un comité de direction procédant

nécessairement d'une démotivation de ceux-ci et donc de leur ressenti. Le rapport CRI-PTOS relève d'ailleurs que la « thèse la plus collectée » pour expliquer ce mutisme de ces membres tient au fait que « les officiers auraient d'abord tenté la transparence puis se seraient découragés, face à l'attitude peu ouverte de leur supérieur ». Enfin, la circonstance que c'est le requérant qui a constitué cette instance lors de son précédent mandat ou les éventuelles responsabilités individuelles des membres du comité de direction quant à leur manque d'assertivité ou leur communication des informations, ne sont pas de nature à invalider la motivation de l'acte attaqué sur ce point.

Sur le motif tenant à l'affaiblissement de l'organisation et du fonctionnement de la zone en raison du style directionnel du requérant, ce dernier le conteste et laisse entendre que l'acte attaqué serait fondé sur le rapport final de COHEZIO qui « a toutefois été complètement discrédité, en dernier lieu par la société CRI-PTOS ». Or, comme il le souligne lui-même plus loin dans son analyse, l'acte attaqué renvoie expressément à ce dernier rapport CRI-PTOS, en indiquant qu'il « a confirmé l'existence de nombreuses tensions entre le personnel et le Chef de corps ainsi qu'un mode de direction et une organisation laissant peu de place à la consultation et la concertation avec les membres du personnel, et notamment le Comité de Direction », et en relevant par ailleurs que « l'absence de consultation du Comité de Direction sur les décisions stratégiques apparaît comme problématique et a été de nature à entraîner des difficultés relationnelles préjudiciables pour le fonctionnement et l'organisation de la Zone ». À nouveau, le requérant conteste ces motifs, en faisant valoir que « le rapport de CRI-PTOS n'a pas révélé de tension avec le personnel » mais que, si « une tension s'est révélée en 2020 avec la pétition remise au requérant », « il a été demandé à CRI-PTOS d'expliquer et d'objectiver les plaintes que le personnel a adressées au requérant ». Ledit rapport relève pourtant expressément, comme « facteurs déclencheurs (émotionnels) », notamment « la crise Covid de mars-avril 2020 » qui a eu entre autres pour effet que « le service "Interventions" ne s'y est pas senti respecté » et qu'« une lettre de protestation est signée par 38 signataires ». De même, il épingle, au titre des « facteurs structurels (dormants) » « de nombreuses tensions, entre le personnel et le Chef de zone mais peu exprimées et peu relayées par le Comité de Direction (phénomène de "tour d'ivoire") ». Il s'ensuit que l'acte attaqué ne fait nullement une utilisation abusive du rapport CRI-PTOS sur ce point, ce d'autant qu'il relève, au même titre que ledit rapport, « l'isolement progressif dans lequel s'est trouvé le Chef de corps » qui « a eu des implications sur l'efficacité du management et sur l'optimisation de la gestion ». De tels dysfonctionnements dans le chef du requérant apparaissent, dès lors, comme adéquatement justifiés, étant encore précisé qu'il n'est pas manifestement déraisonnable de retenir, au titre de l'évaluation d'un chef de corps et, plus spécifiquement, sous l'angle de « l'efficacité du management » et de

« l'optimisation de la gestion », l'instabilité sociale que son mode de fonctionnement (ou son « style directionnel ») a apparemment suscité au sein du corps qu'il est amené à diriger. Est, à ce titre, sans incidence le fait qu'aucun cas de covid n'aurait été décelé, tout comme il importe peu de relever qu'« une simple dénonciation de “désaccords” par des subordonnés du requérant quant à la manière dont il a géré la crise du COVID (0 agent infectés) n'implique pas que le requérant, qui dirige la zone conformément à l'article 44 de la LPI, devait s'assurer de l'accord du personnel avant d'agir ». Enfin, la circonstance que les syndicats n'aient pas été avertis de l'initiative de la pétition au mois d'avril 2020 ne permet pas d'occulter le fait que cette pétition a été déposée et qu'elle soit dès lors invoquée comme illustration de l'instabilité sociale qui est reprochée au requérant.

Sur le motif de la rubrique 2.13 et, plus spécifiquement, celui tenant aux connaissances du requérant, ce dernier relève lui-même qu'il ne se fonde pas sur le rapport de la société CRI-PTOS. En tout état de cause, cette critique n'apparaît pas, *prima facie*, inexacte en fait ou manifestement déraisonnable, dès le moment où il apparaît que son « positionnement », son « style de management centralisateur » ou son « style directionnel », sources de difficultés avec les membres du personnel et du comité de direction, sont mis en cause.

Sur les aptitudes au commandement du requérant « et notamment le fait de pouvoir communiquer clairement et ouvertement, de savoir impliquer ses collaborateurs et instaurer un climat de confiance », il ne peut se limiter à soutenir que le reproche reposerait uniquement « sur une absence de compréhension du but et des limites du rapport de CRI-PTOS » et qu'il tiendrait « pour acquis que le ressenti de certains officiers – qui n'ont jamais interpellé le requérant – est suffisant pour [l']accuser [...] d'être inapte au commandement, ce en dépit de toutes ses réalisations, notamment pendant la période d'évaluation ». À cet égard, il est renvoyé à ce qui a été exposé ci-avant au sujet du motif tenant à son « positionnement » et à son « style de management centralisateur », de même que sur l'affaiblissement de l'organisation et du fonctionnement de la zone qui en résulterait.

Sur les attitudes du requérant et, en particulier, la nécessité de disposer de l'autorité nécessaire, de faire preuve de clarté et de transparence et « en toutes circonstances d'une attitude correcte et faire figure d'exemple », il en déplore le caractère contradictoire ou évanescent, alors que, s'il n'indique pas en quoi ces motifs procèderaient d'une interprétation abusive du rapport de la société CRI-PTOS, il omet en tout état de cause de relever le motif de l'acte attaqué qui suit immédiatement et qui en explicite clairement la portée. Il en résulte, en effet, que :

« Son attitude n'a pas toujours été de nature à faciliter l'amélioration du fonctionnement interne. Ainsi, Monsieur le 1^{er} CP XXXX a adressé un courriel aux membres du Collège de Police en date du 25 juin 2020 pour présenter sa démission de son mandat de Chef de Corps. Il aura fallu attendre un courriel du 20 août 2020, soit près de 2 mois après avoir présenté la demande de démission, pour que Monsieur XXXX écrive à l'autorité son souhait de ne plus proposer sa démission. Force est de constater qu'une période de près de deux mois en présence d'un Chef de corps démissionnaire est réellement problématique, surtout au sein du corps de police. Dans l'annexe 7 à son rapport d'activité, le Chef de corps reconnaît la maladresse de sa démarche et le fait que sa demande de démission ait été un élément perturbateur. Adopter pareille attitude est de nature à affaiblir sa position et son autorité envers les membres du personnel ».

L'acte attaqué relève également, sous la rubrique « 5.1 Caractéristiques et performances personnelles / style de management », les éléments suivants :

« Depuis le renouvellement de son mandat, le Chef de corps a adopté des attitudes qui peuvent être qualifiées à tout le moins d'inadéquates qui ont généré des tensions internes, des incompréhensions et contribué à installer un malaise profond au sein du personnel.

Il convient de s'en référer au dossier de pièces jointes au présent rapport d'évaluation qui fait état des comportements problématiques qui ont justifié l'entame de la présente procédure d'évaluation intermédiaire.

Les faits suivants peuvent notamment être relevés :

- Propos tenus par le Chef de corps aux INPP [R.] et [L.], tels que rapportés par ces derniers dans leurs courriels des 27 et 28 août 2020 [faisant] état de son intention de représailles à l'encontre des membres du personnel signataire du courrier de pétition [...];
- Propos tenus par le Chef de corps : "Je ne me laisserai pas sacrifier sans rien faire, si je me suicide, je ne me suiciderai pas tout seul" [...];
- Attitude non constructive adoptée par ses soins dans le cadre de la demande formulée par les membres du Collège de Police quant à l'organisation de réunions entre la Zone de Police et les Directeurs financiers des Communes;
- Dépôt de sa demande de démission en date du 25 juin 2020 au Collège de Police; il ne retirera sa demande de démission qu'en date du 20 août 2020, créant une période d'incertitude peu propice à la création d'un climat serein et constructif;
- Attitude déloyale adoptée par le Chef de corps par l'envoi de son courrier du 27 août 2020; comme expliqué ci-avant au point 3.3, il a communiqué au personnel que le recrutement de deux nouveaux inspecteurs avait été décidé par le Collège de Police, ce qui était totalement faux, a fortiori en s'arrogeant les mérites. Pareille prise de position s'inscrit en totale déloyauté envers l'autorité et n'est pas admissible;
- Le rapport de CRI-PROS rapporte des paroles maladroites envers les membres du personnel (sur la volonté d'avoir ou non des enfants, sur les femmes en général ou sur l'absence de diplôme) ou encore un manque de reconnaissance professionnelle. De même, le Chef de corps n'aurait pas respecté à plusieurs reprises son devoir d'exemplarité envers les autres membres du personnel comme relaté par CRI-PTOS dans sa présentation à l'issue de l'audit spécifique.

Pour le surplus, il est renvoyé au dossier de pièces qui décrit plus précisément les difficultés dénoncées.

Il faut rappeler que le profil de fonction listait précisément les conditions spécifiques à rencontrer par le Chef de corps, notamment quant à son savoir-être. Plusieurs critères ne sont pas rencontrés, soit entre autres :

- En toutes circonstances, faire preuve d'une attitude correcte et faire figure d'exemple;
- Faire preuve d'une grande intégrité : respect pour les autres, ni favoritisme, ni discrimination;
- Expérience dans les techniques modernes de management ».

Au vu de ces considérations, il est inexact d'affirmer que les griefs susvisés qui sont retenus dans l'acte attaqué seraient contradictoires ou évanescents. En outre, c'est à tort que le requérant minimise ou conteste encore certains de ces faits. S'agissant des menaces de représailles déduites des propos des INPP R. et L., il soutient que ce motif serait « monté en épingle par la commission d'évaluation – à défaut de mieux » et qu'il serait en réalité contredit par le rapport de CRI-PTOS. Or, comme le souligne l'acte attaqué, il ne conteste pas avoir tenu de tels propos, tandis que ledit rapport cite les exemples provenant du collège de police, parmi lesquels le fait « des menaces proférées et peurs de représailles (réelles ou fantasmées, mais présentes dans le personnel + Collège de Zone) ». Il y est donc bien question notamment de menaces « réelles » dont, encore une fois, celles qui résultent des courriels des deux agents précités. L'argumentation du requérant est, dès lors, dénuée de tout fondement. Le même constat s'impose en ce qui concerne ses propos sur le suicide qu'il ne conteste pas davantage avoir tenus, indépendamment de la portée qu'en donne le rapport de CRI-PTOS. Les auteurs de l'acte attaqué ont, dès lors, pu en déduire, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, un « comportement problématique » illustrant un manque d'exemplarité dans son chef, et c'est également à bon droit qu'ils ont souligné le fait qu'« il est peu banal de procéder à un retrait d'armement du Chef de corps suite aux propos tenus par ses soins ». Partant, le requérant ne peut soutenir que ses explications auraient convaincu les auteurs du rapport CRI-PTOS, pour en conclure que « de nouveau, la commission d'évaluation utilise un motif inexact, et écarte la logique d'un rapport rédigé par deux docteurs en psychologie, sans aucune explication dans la motivation formelle de son acte ». S'agissant encore des paroles maladroites que l'acte attaqué lui impute envers les membres du personnel, le requérant persiste à affirmer que ce motif serait inexact, dès lors que la société CRI-PTOS ne lui a pas adressé des « reproches » mais « relate le ressenti de certaines personnes face à certaines [de ses] paroles » tout en déduisant « [qu'il] a parfois fait preuve de maladresse dans ses contacts avec le personnel ». Sans entrer dans de telles distinctions, ledit rapport lui attribue bien « certaines paroles “maladroites” envers les membres du personnel » telles celles « sur la volonté d'avoir ou non des enfants, sur les secrétaires, sur les femmes en général, sur l'absence de diplôme (a fortiori universitaire)... ». Il ajoute que « le Chef de zone ne se souvient pas de paroles maladroites envers les secrétaires », ce qui ne signifie cependant pas qu'il les conteste, en particulier pour

les paroles adressées aux membres du personnel autres que ces secrétaires. Dans son recours, il admet d'ailleurs, au sujet de ses déclarations sur un membre du personnel ayant un diplôme universitaire, que « la maladresse existe peut-être, mais elle n'est pas une évidence absolue ». Le requérant ne démontre, dès lors, en aucune manière que la motivation de l'acte attaqué serait inexacte en ce qu'elle présente les différents faits susvisés comme « problématiques » et en déduit une méconnaissance de son devoir d'exemplarité.

Enfin, sur le motif lié à l'« usure émotionnelle » du requérant, celui-ci prétend que ce serait en contradiction avec le rapport de CRI-PTOS que les auteurs de l'acte attaqué la lui aurait imputée, « de manière générale », au point de le rendre inapte à la fonction. Or, ce rapport en fait expressément état, au titre de « facteurs déclencheurs (émotionnels) », en y décelant notamment une « irritabilité croissante confessée par lui », un « manque progressif de discernement », « certaines décisions émotionnelles et impulsives » et « des facteurs supplémentaires de santé personnelle et des douleurs permanentes (source supplémentaire d'irritabilité) qui mèneront plus tard à une opération ». Il n'en résulte pas que ce constat serait limité aux « premiers mois de l'année 2020 », étant en tout état de cause précisé que l'acte attaqué complète ces indications en relevant que « lors de son entretien d'évaluation, le mandataire n'a pas fait la démonstration d'une attitude témoignant d'une capacité de résistance au stress, se laissant notamment submerger par ses émotions à plusieurs reprises ». Le requérant ne le conteste pas, si ce n'est en soulignant que son émotion en de telles circonstances n'était « pas anormale », « était mesurée » et qu'« il ne s'est pas effondré, il ne s'est pas roulé par terre ni crié sur les membres de la commission », de telles considérations étant impuissantes à démontrer que cette motivation serait inexacte ou entachée d'une erreur manifeste d'appréciation. Pour le surplus, le fait que la société CRI-PTOS n'a pas repris ce facteur de l'« usure émotionnelle » comme un obstacle à son retour en fonction ne pouvait empêcher la commission d'évaluation d'y avoir égard pour fonder son analyse, ni avoir pour effet qu'elle aurait violé la foi due à l'analyse des risques psycho-sociaux de CRI-PTOS.

Le deuxième moyen n'est donc pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse du requérant

Un troisième moyen est pris de la violation des articles 74, 75 de la loi du 26 avril 2002 'relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police', de l'article VII.3.78, VII.3.79, VII.3.80 et VII.3.81 de l'arrêté

royal du 30 mars 2001 ‘portant la position juridique du personnel des services de police (PJPOL), du principe général de droit selon lequel les actes administratifs doivent reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles et de l’annexe 7 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’ (AEPol),

Le requérant relève, à titre liminaire, que son évaluation est, en définitive, très largement fondée sur le motif énoncé dans la « conclusion » de l’acte attaqué, qui est lié à l’arrêté ministériel du 11 janvier 2016. Il observe ainsi que, sur les cinquante et un paramètres relatifs à l’aptitude au commandement, neuf éléments en matière d’aptitude, six éléments en matière d’attitudes et un élément en matière spécifique sont jugés à la majorité comme étant insuffisants dans son chef, de sorte qu’au total, ce sont seize compétences qui apparaissent comme insuffisantes, la commission concluant que « l’exercice d’un mandat de Chef de corps avec autant de lacunes n’est plus justifié et ne peut mener qu’à la conclusion finale de l’octroi de la mention insuffisante ».

En une première branche, il considère que les dispositions visées au moyen n’autorisent pas cette commission à confronter les aptitudes d’un mandataire au profil de fonction applicable lors de son recrutement. Il souligne que ces dispositions imposent, au contraire, d’examiner « la manière dont le mandataire a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs fixés préalablement avec les moyens mis à sa disposition », et qu’en confrontant les « aptitudes » qu’elle refuse de lui reconnaître avec le profil de fonction lié à son mandat, la commission d’évaluation n’applique tout simplement pas les critères d’évaluation qui lui sont imposés par la loi.

En une deuxième branche, il indique que les dispositions visées au moyen, spécialement les articles 74 et 75 de la loi du 26 avril 2002 précitée, impliquent que c’est la manière de fonctionner du mandataire et l’atteinte des objectifs fixés, en tenant compte des moyens mis à sa disposition et ce durant la totalité de la période d’évaluation concernée, qui doivent être pris en considération pour juger de ses performances. Il est d’avis que ces règles ne diffèrent pas lorsqu’il s’agit d’une évaluation provoquée en cours de mandat. Il en déduit que, pour les raisons évoquées dans la première branche, en le jugeant sur la base de ses « aptitudes », l’évaluation descriptive faite par la commission de ses réalisations et de sa manière de fonctionner est en définitive ignorée, sauf en ce qu’elle tient compte et donne une prépondérance absolue, selon lui, aux griefs formulés par les bourgmestres dans leur courrier du 4 novembre 2020, et que ce sont donc tous les critères d’évaluation imposés par la loi et ses arrêtés d’exécution qui, à ses yeux,

sont ignorés pour attribuer une évaluation insuffisante. En outre et à supposer qu'elle puisse se référer au profil de fonction, ce qu'il conteste, il ajoute qu'elle ne le fait pas correctement, en ce qu'elle omet d'intégrer dans son raisonnement tous les critères pour lesquels elle ne conteste pas qu'il satisfait à ce profil et qu'elle ne tient donc compte, pour juger de ses aptitudes, que des griefs desdits bourgmestres, sans les contrebalancer avec les « aptitudes » dont il a fait preuve pendant toute sa carrière ou sa période d'évaluation, à tout le moins, et avec les réalisations dont elle lui fait pourtant crédit. Il considère que, s'agissant d'une évaluation, et non d'une procédure disciplinaire, la commission d'évaluation ne pouvait pas se dispenser de prendre en considération toutes ses prestations, toute la mesure dans laquelle il a rempli les objectifs mentionnés dans la lettre de mission et la manière dont il a rempli la fonction pour laquelle il a été désigné, et ce pour toute la période d'évaluation. Il estime que ceci vaut, en particulier, si la commission entend juger de son « aptitude ».

En une troisième branche, il estime qu'en se référant à un profil de fonction plutôt qu'aux critères imposés par la loi, la commission d'évaluation a entendu porter un jugement sur ses aptitudes et son caractère, plutôt que de se focaliser sur la manière dont il a fonctionné et sur ses réalisations durant la période d'évaluation. Il y voit encore une fois une erreur fondamentale de droit, dès lors que reprocher des carences, des manquements ou des insuffisances de réalisation, comme cela peut être le cas en matière d'évaluation des mandataires, n'équivaut pas à reprocher un manque d'aptitude, c'est-à-dire, en définitive, un manque de capacité. Il ajoute que, même si l'on tolère cette confusion entre des concepts bien distincts, il faut relever que les motifs utilisés par la commission d'évaluation pour juger de son « aptitude » sont soit inexacts, soit contradictoires, soit dénués de pertinence, soit encore au minimum insuffisants. Il critique, à ce titre, les différents motifs de l'acte attaqué, en ce qu'ils portent sur ses aptitudes, ses attitudes et certains éléments spécifiques.

VII.2. Appréciation

Sur la première branche, il résulte expressément de l'article 75, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 avril 2002 'relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police' que l'évaluation doit décrire, notamment, « la manière dont il a rempli la fonction pour laquelle il a été désigné par mandat », et de la rubrique 5. de l'annexe 7 à l'arrêté ministériel AEPol qui définit le modèle du rapport d'évaluation visé par l'article 75, alinéa 2, de la même loi, que la « manière de fonctionner du mandataire » donne lieu à une évaluation. En outre et comme le relève la partie adverse, les missions légales telles que reprises dans la rubrique 1 de

ladite annexe comprennent notamment, au point 1.2, « la direction, l'organisation et la répartition des tâches au sein du corps de police locale et l'exécution de la gestion de ce corps (art. 44, 3^{ème} alinéa LPI) » tandis qu'il n'est pas contesté que l'un des objectifs mentionnés dans le plan zonal de sécurité, abordé au point 2.13 du rapport d'évaluation, porte sur l'amélioration du fonctionnement interne. Dans ces conditions et *prima facie*, il n'est pas en soi critiquable de fonder l'évaluation d'un mandataire comme le requérant sur le respect des compétences listées par l'arrêté ministériel du 11 janvier 2016 'fixant la description de fonction d'un chef de corps et les exigences de profil qui en découlent'.

Cela étant et comme il a été exposé lors de l'examen du premier moyen, le point « 8. Conclusion (descriptive) » de l'acte attaqué souligne qu'« au vu de l'ensemble des éléments susvisés, [le requérant] n'a pas rempli de manière complète et adéquate l'ensemble des missions qui lui sont confiées ». Si cette conclusion poursuit en relevant les éléments favorables de l'évaluation du requérant, elle ajoute que « néanmoins, il a malheureusement adopté dans un même temps un style de management centralisateur, des attitudes et de nombreuses maladresses qui ont été de nature à générer des tensions conséquentes et des difficultés de fonctionnement ou d'organisation de la Zone et à rompre irrémédiablement la confiance pourtant indispensable avec l'autorité et avec les membres du personnel ». Ces dernières considérations entendent ainsi synthétiser « l'ensemble des éléments susvisés », c'est-à-dire les commentaires substantiels qui figurent principalement sous les rubriques 1.2, 1.4, 2.13, 3.1, 3.3 et 5.1, lesquelles sont conformes à celles reprises dans l'annexe 7 de l'arrêté ministériel AEPol, applicable à l'évaluation des mandataires, et dont il n'est pas démontré qu'elles n'auraient pas été dûment complétées. Ce même point 8 poursuit, certes, en relevant qu'« en conséquence, les membres de la commission d'évaluation, sur base de pièces du dossier portées à leur connaissance, estiment que [le requérant] ne répond que partiellement ou ne répond plus à de nombreux critères de compétences repris dans le profil de fonction du Chef de corps de la zone de police Meuse-Hesbaye ». L'acte attaqué épingle, à ce titre, les seize compétences de l'arrêté ministériel du 11 janvier 2016 « jugées comme insuffisantes », ce qui a amené ladite commission à conclure « que l'exercice d'un mandat de Chef de corps avec autant de lacunes n'est plus justifié et ne peut mener qu'à la conclusion finale de l'octroi de la mention insuffisante ». Il n'en demeure pas moins que, comme relevé précédemment, ces considérations se présentent davantage comme une forme de confirmation des observations antérieures, menées dans un premier temps sur la base des rubriques prévues à l'annexe 7 de l'arrêté ministériel AEPol, et qui entendent renforcer la pertinence de cette évaluation. Le requérant souligne d'ailleurs lui-même que « ces motifs sont aussi utilisés dans la conclusion de la rubrique 5.1 du rapport d'évaluation », ce qui est logique eu égard à ce qui a été exposé d'emblée lors de l'examen de cette branche. Lesdits motifs présentent,

dès lors, un caractère surabondant au regard de l'évaluation elle-même, de sorte que, sauf à en recouper ses motifs, ils ne pourraient mener à l'annulation de l'acte attaqué, à supposer qu'ils soient entachés d'illégalité.

En sa première branche, le moyen n'est pas sérieux.

Sur la deuxième branche, le requérant n'invoque aucune disposition qui imposait à la commission d'évaluation de reprendre, dans le point 8 du rapport d'évaluation, intitulé conformément à l'annexe 7 de l'arrêté ministériel du 11 janvier 2016 « 8. Conclusion (descriptive) », l'intégralité de l'évaluation de ses réalisations et de sa manière de fonctionner sur l'ensemble de la période couverte par ladite évaluation. Il s'agit, comme son nom l'indique, d'une « conclusion » qui permet ainsi de se concentrer principalement – mais en l'occurrence non exclusivement – sur ses « aptitudes » jugées insatisfaisantes, lesquelles ont conduit la commission d'évaluation à lui attribuer la mention « insuffisant ». Un tel constat n'induit, toutefois, pas que les autres critères d'évaluation imposés par la loi et ses arrêtés d'exécution auraient été ignorés, le requérant ne soutenant d'ailleurs pas, s'agissant des rubriques autres que ce point 8, que le rapport d'évaluation attaqué se serait écarté du modèle susvisé, ni que la commission d'évaluation aurait manqué de le compléter intégralement. Ces autres rubriques, tout comme ladite conclusion au demeurant, relèvent les réalisations jugées favorablement par les membres de la commission, sans que cela ne l'empêche d'identifier les aspects plus problématiques ni d'en déduire la mention jugée la plus appropriée sur la base de ces aspects. Il ne peut, en d'autres termes, être fait grief à la commission d'évaluation d'avoir mis en exergue certaines attitudes ou certains éléments particuliers témoignant à ses yeux d'un manque d'aptitudes ou de capacité, pour en conclure qu'elle aurait ainsi méconnu son obligation d'apprécier la manière dont il a exercé son mandat au cours de la période écoulée.

En sa deuxième branche, le moyen n'est pas sérieux.

Sur la troisième branche, il est renvoyé à l'examen de la première branche en ce que le requérant critique à nouveau le fait de se référer à un profil de fonction, tel que fixé par l'arrêté ministériel du 11 janvier 2016, dans le cadre de son évaluation. Par ailleurs, en tant qu'il invoque l'inadéquation des motifs de l'acte attaqué liés au cinquante et un paramètres dudit arrêté ministériel, il résulte de leur caractère surabondant qu'ils ne peuvent mener à l'annulation de l'acte attaqué. Il n'en va autrement que s'ils coïncident avec les justifications venant au soutien de l'évaluation en tant que telle, ce sur quoi se limite l'examen qui suit. Ils ne sont également abordés que dans la mesure où ils n'ont pas été examinés dans le cadre du deuxième moyen.

Sur sa faculté de déléguer, le requérant ne paraît pas contester « le fait d'avoir accordé l'une ou l'autre délégations peu claires, d'avoir éventuellement accordé la même tâche à deux agents, ou le fait de contrôler rapidement l'exécution d'une délégation », ce qui lui est précisément reproché, mais considère que cela ne peut signifier qu'il « n'a aucune aptitude à déléguer », ce dont il ne lui est en revanche pas fait grief. La critique n'est donc pas sérieuse.

Sur sa faculté de négocier et d'avoir « une vue réaliste sur les rapports gestion politique/fonctionnement de corps », il évoque lui-même « le fait qu'il a réagi de manière excessive, à une occasion, offrant sa démission au Collège de police, en raison d'une mésentente budgétaire » et indique qu'il a « reconnu avoir été maladroit et exagérément impulsif ». Il souligne également « qu'il s'est disputé avec un bourgmestre sur une question budgétaire, et que celui-ci s'en est offusqué », ce à propos de l'engagement de deux agents pour le service d'intervention ». S'il ne voit dans ces réactions qu'une seule maladresse ou un incident ponctuel, ce qui ne peut suffire à les rendre admissibles sans se substituer à l'autorité, l'acte attaqué expose, de surcroît et plus largement, sans qu'il ne le conteste, que « dans ses relations avec les membres du Collège de Police, et notamment lors des séances du Collège, le Chef de corps tend à monopoliser la parole à l'occasion de la majorité des points », qu'« il se place en outre dans une position de refus d'écoute – à tout le moins dans un premier temps -, des remarques, suggestions et propositions formulées par les soins des membres du Collège » et que ceux-ci « expliquent que ce n'est qu'au forceps qu'il est possible de faire entendre sa voix, voire de faire infléchir ses positions de base, et ce alors qu'il exécute pourtant ses missions sous l'autorité du Collège de Police ». Au titre de ses attitudes, l'acte attaqué relève également son « attitude non constructive [...] dans le cadre de la demande formulée par les membres du Collège de Police quant à l'organisation de réunions entre la Zone de Police et les Directeurs financiers des Communes ». La critique n'est donc pas sérieuse.

Enfin, sur le fait de « disposer des aptitudes requises et de la disposition pour dialoguer avec les autorités politiques (fédérales et locales) », les considérations qui précèdent démontrent que, contrairement à ce que soutient le requérant, le reproche n'est pas « exclusivement fondé sur la démission impulsive remise par le requérant au collège de police ». La critique n'est pas davantage sérieuse.

En sa troisième branche, le moyen n'est pas sérieux.

Le troisième moyen n'est donc pas sérieux.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse du requérant

Un quatrième moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', des articles VII.3.78, VII.3.79, VII.3.80 et VII.3.81 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 'portant la position juridique du personnel des services de police (JPol), du devoir de minutie, et du principe général de droit selon lequel tout acte administratif doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles.

Le requérant fait valoir que l'acte attaqué tiendrait pour acquis le fait que la pétition du 10 avril 2020 démontrerait les manquements qu'aux yeux des auteurs de cet acte, il aurait commis en termes de gestion du personnel et de loyauté vis-à-vis des membres du collège de police. Or, s'il admet qu'il est révélateur d'un problème et d'un mal-être de cette partie du personnel, il considère qu'il ne comporte pas d'accusations précises à son égard, que certaines des critiques dirigées contre lui sont fausses et qu'à défaut de communication préalable du personnel et des officiers, il n'a pas vu venir cette pétition, n'étant pas informé de ces malaise et frustration au sein dudit service. Il poursuit en critiquant, sur cette base, les motifs visés aux points 1.2 (ne pas avoir adopté un mode d'organisation du corps susceptible de garantir le fonctionnement optimal et efficace de la zone de police), 1.4 (n'avoir répondu que partiellement à l'exigence d'informer le collège de police de tout ce qui concerne le corps de police locale) et 3.1 (n'avoir répondu que partiellement à l'objectif d'optimisation du service rendu aux autorités et à la population) de l'acte attaqué.

VIII.2. Appréciation

Le requérant considère que l'acte attaqué tient pour acquis les critiques dirigées contre lui dans la pétition du 10 avril 2020, ce alors que ces critiques manqueraient de précision, voire seraient fausses. Or, force est de constater qu'en ce qui concerne le premier motif qu'il vise sous la rubrique 1.2 de l'acte attaqué, ce n'est pas la portée que les auteurs de cet acte entendent lui conférer. Ce motif se lit comme suit :

« Les membres du personnel ont dénoncé eux-mêmes certains désaccords quant à la gestion de la Zone, notamment dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19.

À titre d'exemple, le service intervention a fait part de ses sentiments d'inquiétudes et de ses désaccords "quant à la gestion en général et plus

particulièrement celle du Covid-19”, précisant au terme de larges développements que leur constat n’était pas une réponse émotionnelle mais un fait établi depuis des années ».

Comme le relève la partie adverse, la commission d’évaluation se limite, par ces termes, à constater l’existence de désaccords quant à la gestion de la zone, notamment dans le cadre de la crise sanitaire, sans rechercher ou identifier des responsabilités au regard de ces désaccords. Elle stigmatise les tensions qui sont ainsi nées entre le requérant et les membres du personnel, sans se positionner sur le bien-fondé des reproches formulés par les membres du personnel à son encontre. Le requérant reconnaît lui-même qu’ « il est indéniable que la rédaction et la signature d’une telle pétition est révélatrice d’un problème et d’un mal-être d’une partie du personnel », sans qu’il ne soit nécessaire de vérifier plus avant la teneur exacte des reproches qui lui sont adressés quant à ce. Ledit motif semble, en réalité, illustrer celui cité plus haut selon lequel « son style directionnel a affaibli l’organisation et le fonctionnement de la zone », ainsi qu’il a été relevé lors de l’examen du deuxième moyen auquel il y a lieu dès lors lieu de se référer.

Quant au deuxième motif repris sous la rubrique 1.4 de l’acte attaqué, il ne se fonde pas davantage sur les critiques précises de la pétition du 10 avril 2020 que les membres de la commission d’évaluation auraient validées, sans autre vérification, comme le prétend le requérant. Ce motif est libellé en ces termes :

« Par contre, le Chef de corps n'a pas perçu l'importance de certains problèmes internes qui avaient été portés à sa connaissance par le Comité de direction ou par une délégation de collègues qui avaient sollicité une entrevue. Il n'a de ce fait, pas communiqué à l'autorité des informations sur le fonctionnement de la Zone de police, notamment en ce qui concerne l'analyse liée aux risques psychosociaux. Les autorités n'ont appris ces problèmes que par l'intermédiaire d'un courrier transmis par des policiers du service intervention. Dans son mémoire et ses écrits, le Chef de Corps estime avoir été écarté de manière constante de la résolution du problème par le Collège. Il faut souligner que le reproche formulé dans ce point ne réside pas dans la manière dont le problème a été résolu mais plutôt dans le fait que le Chef de corps n'avait pas perçu les tensions internes existantes et grandissantes au sein de ses services. Les rapports mensuels étaient malgré tout peu diserts quant au fonctionnement du corps sur un plan psychosocial, notamment quant à l'état d'esprit des membres du personnel et au niveau de bien-être psychosocial ».

Le requérant soutient qu’il serait « paradoxal de [lui] reprocher [...] de ne pas avoir informé le collège de problème que lui-même ignorait ». Or, l’acte attaqué souligne expressément que ces problèmes internes « avaient été portés à sa connaissance par le Comité de direction ou par une délégation de collègues qui avaient sollicité une entrevue », le réel souci étant, selon cet acte, qu’il n’en a pas perçu l’importance et qu’il n’en a ainsi pas fait part en temps utiles aux autorités. L’étude de la société CRI-PTOS ne contredit pas cette analyse, soulignant tout au plus, à propos de la pétition du 10 avril 2020, qu’elle a été « présentée, au début,

comme une volonté d'interpeller le Chef de Zone, de "marquer le coup" (citée) » et que « le personnel rencontré insiste sur cette idée, pas de volonté de grève, ni d'appels à la presse ni même aux syndicats ». De même si ladite étude mentionne l'existence de « de nombreuses tensions, entre le personnel et le Chef de zone mais peu exprimées et peu relayées par le Comité de Direction (phénomène de "tour d'ivoire") », elle n'indique pas qu'il n'en aurait pas du tout été avisé. La partie adverse relève, pour sa part et sans que le requérant ne la contredise sur ces points, que la secrétaire de la zone lui a fait remonter plusieurs informations le 3 avril 2020, dont le fait que « le but était de les protéger et maintenant qu'on arrive au pic de l'épidémie, l'autorité remet des patrouilles statiques en service » ou le « sentiment de manque de reconnaissance [qui] est palpable ». Elle mentionne également la circonstance que, lors de la réunion quotidienne du 6 avril 2020 entre officiers, la CP H. a « fait remonter le sentiment des policiers et le climat actuel, et notamment l'interpellation de l'INP [A.] qui estime qu'il faut supprimer les services covid quant il y a des contrôles de roulage. Se fait l'écho de plusieurs membres du personnel énervés. [...] Les changements perpétuels sont fatigants pour le personnel ». Enfin, dans le cadre du cinquième moyen, elle souligne encore que, lors du comité de direction du 7 avril 2020, l'inspecteur de police L. a, à son tour, évoqué l'existence d'un malaise parmi les membres du personnel. Le requérant ne contredisant pas valablement de telles affirmations, il semble permis d'en déduire que le motif susvisé, sous la rubrique 1.4 de l'acte attaqué, n'est pas erroné comme il le soutient. Au surplus, l'acte attaqué relève un autre exemple montrant qu'il « reste en défaut de démontrer que les causes de l'absentéisme au sein de la Zone auraient été décelées, analysées et prises en considération », de sorte que, *prima facie*, c'est à bon droit qu'il conclut l'analyse de la compétence reprise sous la rubrique 1.4 en considérant que :

« Le Chef de corps n'a répondu que partiellement aux exigences sur ce point, notamment quant à son implication personnelle dans la mise en œuvre du développement du système de management de l'organisation, de son implémentation et de son perfectionnement permanent ».

Enfin, le troisième et dernier motif contesté par le requérant est repris sous la rubrique 3.1 de l'acte attaqué et est libellé en ces termes :

« Des tensions au sein du service intervention sont apparues plus particulièrement lors de la crise Covid, en mars/avril 2020. Différents scénarios avaient été présentés par le personnel d'intervention insécurisé par cette situation encore méconnue. Le mandataire a réagi d'une façon qui a été perçue comme un manque de considération du service intervention, en mettant rapidement un terme à ces sollicitations sans vraiment rencontrer les demandes. Dans ce contexte inédit, le mandataire a manifestement manqué d'une approche diplomate, d'écoute active et de la considération attendue.
Les tensions vécues au sein du service intervention ont affecté la qualité du service rendu à la population et aux autorités ».

Ce motif recoupe celui repris sous la rubrique 1.2 susvisée, à l'examen duquel il convient, dès lors, de se référer. L'examen du deuxième moyen portait également sur ce motif, dont il résulte notamment que, contrairement à ce que soutient le requérant, les considérations susvisées sont corroborées à plusieurs reprises par le rapport de la société CRI-PTOS, au même titre que l'impact que ces tensions ont pu engendrer sur le bon fonctionnement du service. L'acte attaqué précise, en outre, que :

« Dans son mémoire, Monsieur XXXX se réfère au rapport intermédiaire du CP [L.] qui rappelait, dans son introduction et l'exposé du contexte, que la volonté des membres du personnel était de ne pas perturber le fonctionnement quotidien de la zone. D'une part, cette affirmation est contredite dans le rapport intermédiaire et dans le rapport final, témoignant de l'impact des tensions sur le fonctionnement. D'autre part, les membres de la commission confirment que le fonctionnement de la zone a été impacté par le style directionnel du mandataire ».

Il en résulte qu'il paraît inexact de soutenir que le motif selon lequel les tensions vécues dans le personnel ont affecté la qualité du service serait erroné en fait et non étayé dans le dossier.

Partant, en aucun de ses griefs, le quatrième moyen n'est sérieux.

IX. Cinquième moyen

IX.1. Thèse du requérant

Un cinquième moyen est pris de la violation des articles 74 et 75 de la loi du 26 avril 2002 'relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police', de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe général de droit selon lequel tous les actes administratifs doivent reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles.

Après avoir rappelé la motivation du point repris sous la rubrique « 3.3 Rendre compte avec loyauté et transparence de notre action » de l'acte attaqué, le requérant souligne d'emblée qu'« une fois encore, plutôt que donner une appréciation des réalisations et du comportement du mandataire sur toute la période d'évaluation, comme l'exigent les articles 74 et 75 de la loi du 26 avril 2002, la commission d'évaluation s'érige en juge d'un incident particulier et ponctuel, prend position concernant cet incident, et décide que cet incident démontre une absence de qualité dans [son] chef ».

En une première branche, il estime que ledit critère qui, selon lui, vient de sa lettre de mission, a trait non pas à la loyauté du mandataire en général mais à la loyauté et à la transparence dans les explications qu'il donne de sa gestion aux autorités administratives. Il fait valoir que le courriel à l'attention des membres du personnel ayant pour objet de préciser « l'objet de [s]a proposition de démission au Collège et les raisons de son retrait ce 24/08 » n'est pas lié à la manière dont il devait rendre compte de sa gestion au collège ou à d'autres autorités et souligne qu'en estimant qu'il a manqué de transparence à cause de ce courriel, la commission d'évaluation a donné au critère d'évaluation 3.3 une portée qu'il n'a pas. Il ajoute qu'elle devait en être bien consciente puisque, selon lui, elle aurait essayé de rattacher cet incident à la rubrique d'évaluation concernée en mentionnant que « le fait qu'il n'a pas été en mesure de percevoir le malaise grandissant dans son corps de police et qu'il n'ait pas communiqué tous les éléments en sa possession en ce qui concerne l'ambiance de travail soulève un doute dans les capacités du mandataire à rendre compte avec justesse. De ce fait, la confiance dans ce domaine en est réduite ». Il réitère cependant qu'il ne peut lui être raisonnablement reproché de ne pas avoir averti le collège de ce mécontentement, dont il n'était pas lui-même informé. L'absence d'information donnée au collège à cet égard n'est donc, à ses yeux, pas liée au devoir de transparence à l'égard des institutions auxquelles il doit rendre des comptes. Il en déduit que ce reproche est contradictoire, manifestement déraisonnable, et résulte d'une mauvaise compréhension des engagements de la lettre de mission.

En une deuxième branche, il indique que la commission d'évaluation n'est pas une autorité disciplinaire, qu'elle est tenue d'examiner ses réalisations et son comportement sur toute une période d'évaluation et que, si elle peut prendre en compte un événement déterminé dans le cadre de l'évaluation, elle ne peut en revanche ignorer le déroulement du reste du mandat. En l'occurrence, il estime qu'à supposer qu'elle a jugé correctement l'incident en question, ce qu'il conteste, elle a omis de le mettre en balance avec la parfaite loyauté dont il pense avoir fait preuve durant toute la période d'évaluation et, plus largement, depuis sa désignation en tant que chef de zone en 2012.

En une troisième branche, il rappelle la teneur des explications de son mémoire déposé les 22 et 28 juin 2021 « à défaut d'avoir reçu la moindre réponse à ses arguments ». Revenant sur les propos tenus dans le courriel susmentionné aux membres du personnel et son contexte, il estime que son degré de certitude lorsqu'il s'est adressé à eux « n'était [...] pas absolu, mais [qu'] il ne s'est pas avancé avec légèreté », ayant obtenu confirmation de ce que l'engagement de deux inspecteurs en janvier 2021 était « quasi acquis ». Il souligne que le fait de savoir s'il était opportun pour lui d'informer le personnel du retrait de sa démission et de l'un des motifs de

ce retrait, plutôt que de l'ensemble de ces motifs, « peut être discuté à l'infini » mais qu'outre le fait qu'il n'a pas pour habitude d'informer le personnel de ce qui se discute en collège, cette dissension concernant l'engagement de deux inspecteurs de police était sur la place publique avant ce courriel, de sorte qu'il ne lui était pas apparu déraisonnable d'informer le personnel de ce que le motif qui l'avait poussé à démissionner n'existait plus. Il ajoute qu'il n'a pas indiqué au personnel être l'auteur de cette décision de recrutement, mais seulement qu'il avait insisté pour qu'elle soit prise, ce qui est à ses yeux exact, et que ces informations n'étaient pas de nature à mettre le collège en difficulté, en ce que les agents savent que les décisions budgétaires sont prises par les autorités politiques et qu'il répète avoir reçu « certaines garanties » ne mettant pas le collège devant une impossibilité de revenir en arrière s'il estimait nécessaire de le faire. Il en déduit que les accusations de déloyauté formulées par le collège et répercutées par la commission d'évaluation, sont dans ce contexte inexactes, ou à tout le moins excessives. Enfin, il réitère que la commission d'évaluation, qui doit en principe réaliser un examen objectif du dossier, n'est pas fondée à formuler une accusation de déloyauté « supposée caractériser la manière dont [il] exerce son mandat », sur le fondement d'un tel fait isolé, de sorte qu'il juge le motif en cause insuffisant.

IX.2. Appréciation

Sur la première branche, le grief reproché au requérant tient principalement dans son manque de loyauté vis-à-vis des autorités, et ce avant tout en raison du courriel qu'il a adressé le 24 août 2020 aux membres du personnel. Sous cet angle, ce n'est donc pas un problème de transparence à l'égard des autorités qui est en cause. La motivation de l'acte attaqué est limpide à cet égard en concluant par le constat que « le mandataire n'a pas toujours fait preuve de loyauté envers l'autorité » et en relevant, au préalable, que « d'une part, il n'est pas admissible que le Chef de Corps fasse état publiquement, aux membres du personnel, du contenu des discussions intervenues au sein du Collège de Police, ni de quelconques refus opposés à ses demandes. D'autre part, pareille prise de position s'inscrit en déloyauté avec l'autorité ». Pour autant que de besoin, l'acte attaqué souligne encore, sous la rubrique 5.1, l'« attitude déloyale adoptée par le Chef de corps par l'envoi de son courrier du 27 août 2020 [lire : 24 août]; comme expliqué ci-avant au point 3.3, il a communiqué au personnel que le recrutement de deux nouveaux inspecteurs avait été décidé par le Collège de Police, ce qui est totalement faux, *a fortiori* en s'en arrogé les mérites. Pareille prise de position s'inscrit en totale déloyauté envers l'autorité et n'est pas admissible ». Au vu de ces considérations, c'est à tort que le requérant considère que la commission d'évaluation aurait donné au critère de la rubrique 3.3 une portée qu'il n'aurait pas, « en estimant qu'[il] n'a pas satisfait au critère de transparence visé par la lettre de mission parce qu'il a

adressé un email au personnel pour expliquer sa démission et les raisons de son retrait ». L'acte attaqué ne dit pas cela.

Quant au motif selon lequel « le fait qu'il n'a pas été en mesure de percevoir le malaise grandissant dans son corps de police et qu'il n'ait pas communiqué tous les éléments en sa possession en ce qui concerne l'ambiance de travail soulève un doute dans les capacités du mandataire à rendre compte avec justesse. De ce fait, la confiance dans ce domaine en est réduite », il est étranger au courriel que le requérant a adressé le 24 août 2020 aux membres du personnel. Il fait, en revanche, écho au motif repris sous la rubrique 1.4 de l'acte attaqué, examiné dans le cadre du quatrième moyen et qui souligne que le requérant « n'a pas perçu l'importance de certains problèmes internes qui avaient été portés à sa connaissance par le Comité de direction ou par une délégation de collègues qui avaient sollicité une entrevue », en sorte qu'« il n'a, de ce fait, pas communiqué à l'autorité des informations sur le fonctionnement de la Zone de police ». Il y a donc lieu de se référer à l'examen de ce moyen, étant en outre précisé qu'il ne paraît pas manifestement déraisonnable de mentionner ce « doute dans les capacités du mandataire à rendre compte avec justesse » sous la rubrique « 3.3 Rendre compte avec loyauté et transparence de notre action ».

En sa première branche, le moyen n'est pas sérieux.

Sur la deuxième branche, la critique du requérant recoupe partiellement celle examinée dans le cadre de la deuxième branche du troisième moyen, au même titre que celle formulée du présent moyen, selon laquelle la commission d'évaluation se serait érigée en juge d'un incident particulier et ponctuel pour en inférer une absence de qualité dans son chef. Il convient, dès lors, de s'y référer, en tenant également compte du fait que, s'agissant de cette rubrique 3.3, l'acte attaqué veille à mentionner les réalisations du requérant durant toute la période couverte par l'évaluation, puisqu'il indique d'emblée que « le mandataire rend compte via ses rapports mensuels et annuels de ses actions. Il détaille l'organisation de la zone, la situation des effectifs, la réalisation du plan zonal de sécurité, les différentes fonctionnalités et y donne ses conclusions ». Il est, par ailleurs, inexact de soutenir que « le requérant est qualifié de déloyal au nom d'un seul e-mail, du reste assez anodin, adressé au personnel de la zone qu'il dirige », alors que le rapport d'évaluation relate non seulement cet élément mais aussi son « comportement parfois "explosif" [qui] lui a fait prendre des positions contestables, comme cela a été le cas lors de sa lettre de démission ou lors de certaines communications tant écrites qu'orales ». L'acte attaqué évoque encore son « attitude générale [...] durant plusieurs mois précédent son indisponibilité [qui] a été de nature à créer une instabilité dans la Zone de Police ».

En sa deuxième branche, le moyen n'est pas sérieux.

Sur la troisième branche, le requérant tente de substituer son appréciation à celle de la commission d'évaluation, sans démontrer qu'elle serait inexacte ou entachée d'erreur manifeste d'appréciation. L'acte attaqué justifie de manière adéquate en quoi le manque de loyauté lui est reproché, en lien avec le courriel envoyé aux membres personnel le 24 août 2020 dans lequel il justifiait le retrait de sa demande de démission par l'engagement litigieux des inspecteurs de police. Dans son recours, le requérant ne conteste pas que « le degré de certitude [...] lorsqu'il s'est adressé au personnel n'était [...] pas absolu », ni que l'engagement des deux inspecteurs était « quasi acquis », ce que souligne l'acte attaqué en indiquant que « quand un mandataire écrit “avoir reçu certaines garanties quant à l'arrivée des deux INP dès le 01/01/2021”, il ne peut se contenter de penser que le Collège avait pris pareille décision ». L'acte attaqué ajoute qu'« il ne peut annoncer une décision de ce type à tout le personnel que s'il dispose des certitudes quant à ce et qu'il s'avère opportun de communiquer ladite information », relevant « qu'il était en tout état de cause inopportun de justifier le retrait de sa demande démission en lien avec ce point qui n'était ni garanti ni le seul motif de sa démission, comme le répète lui-même le mandataire en page 8 de son mémoire ». Le requérant ne démontre nullement que ces considérations seraient inexactes ou entachées d'une erreur manifeste d'appréciation, et le fait que les informations livrées au personnel étaient exactes ou qu'il aurait indiqué avoir reçu « certaines garanties » sans que cela n'empêche le collège de revenir en arrière, sont sans incidence à cet égard.

En sa troisième branche, le moyen n'est pas sérieux.

Le troisième moyen n'est donc pas sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, 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.

X. Dépersonnalisation

Dans son recours, le requérant sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 relatif à la

publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État, toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité des personnes physiques ne sera pas mentionnée.

Article 3.

Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, sont réservés.

Ainsi prononcé le 26 janvier 2022 par la VIII^e chambre siégeant en référé, composée de :

Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Raphaël Born

