

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 263.865 du 2 juillet 2025

A. 234.837/VIII-11.814

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^e Elisabeth KIEHL, avocat,
boulevard de la Sauvenière 68/2
4000 Liège,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de l'Intérieur,
ayant élu domicile chez
M^{es} Stijn BUTENAERTS et
Simon LEFEBVRE, avocats,
boulevard Léopold II 180
1080 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 22 octobre 2021, le requérant demande l'annulation de « la décision du jury des épreuves de sélection du brevet de direction du 14 juillet 2021 le déclarant inapte à la formation permettant d'accéder à ce brevet ».

II. Procédure

Un arrêt n° 262.230 du 4 février 2025 (ECLI:BE:RVSCE:2025:ARR.262.230) a rouvert les débats, a chargé le membre de l'auditorat désigné par l'auditeur général adjoint de poursuivre l'instruction du dossier et de rédiger un rapport complémentaire, et a réservé les dépens.

M^{me} Aurore Percy, auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 13 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 21 mai 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 27 juin 2025.

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

M^e Elisabeth Kiehl, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Anissa Batik, loco M^{es} Stijn Butenaerts et Simon Lefebvre, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M^{me} Aurore Percy, auditeur, a été entendue 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° 262.230 précité. Celui-ci a jugé que le premier moyen ainsi que la première branche du deuxième moyen n'étaient pas fondés.

IV. Second moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le second moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation, de la contradiction dans les motifs et de la violation du principe d'égal accès aux emplois publics, de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', des articles 11, 12, 23 et 25 de l'arrêté royal du 12 octobre 2006 'déterminant le brevet de direction requis pour la promotion au grade de commissaire divisionnaire de police', du règlement de sélection et de formation du brevet de direction, du principe général de droit selon lequel les actes administratifs doivent reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles et du principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti*.

Dans une deuxième branche, le requérant conteste la note de 2,3/9 accordée par le jury pour le critère des valeurs lors de l'*interview*. Selon lui, une telle note ne pourrait être attribuée qu'à un policier ayant un passif disciplinaire. Or, il estime qu'au contraire, l'appréciation du jury semble liée à des procédures

disciplinaires qu'il a dû lui-même initier contre des membres du personnel agissant sous son autorité, ce qui lui semble inadmissible, dès lors que le critère concerné est celui du respect des valeurs de la police, et non celui de la gestion du personnel. Il expose que l'appréciation du jury semble également lui reprocher d'exécuter loyalement les décisions prises par sa hiérarchie, ce qui ne se pourrait qu'en cas d'exécution d'une décision manifestement illégale, alors qu'aucun exemple concret d'un ordre manifestement illégal auquel il se serait conformé n'est évoqué. Enfin, si tels ne sont pas les motifs de la note accordée, alors il juge incompréhensibles les reproches qui lui sont formulés, ce qui constitue également une violation de l'obligation de motivation formelle adéquate.

Dans une troisième branche, le requérant conteste la note de 3,5/9 accordée par le jury pour le critère de la carrière lors de l'*interview*. Selon lui, il ne peut pas lui être reproché de n'avoir jamais exercé les tâches d'un commissaire divisionnaire, l'exercice de fonctions supérieures étant une opportunité dans la carrière et non un acte de pure volonté. Il critique ensuite l'absence de prise en compte de sa carrière et des formations suivies, ainsi que des fonctions de direction actuellement exercées au service *Task Force* Sécurité de la zone de police de Liège, lorsque le jury affirme qu'il « ne sort pas de sa zone de confort » ou que sa carrière « ne fait pas apparaître l'ébauche d'un parcours de CDP ». Il ajoute que « l'absence d'innovation dans des fonctions antérieures » ne lui a jamais été reprochée et n'aurait fait l'objet d'aucune question lors de l'*interview*. Il soutient qu'il n'est pas davantage admissible de lui reprocher une carrière dans la police locale. Enfin, il estime que la note octroyée de 3,5/9 se justifie d'autant moins que, lors d'une étape antérieure de la procédure, sa carrière lui a permis d'obtenir une note de 57,14%, sans que l'écart entre les deux notes soit justifié.

Dans sa quatrième branche, le requérant conteste la note de 2,9/9 accordée par le jury pour le critère « potentialité et *management* » lors de l'*interview*. Il estime que l'appréciation du jury relevant ses faiblesses doit pouvoir être comparée avec l'appréciation relative aux autres candidats. Il relève par ailleurs que le jury ne motive pas sa décision de s'écarter des résultats obtenus aux épreuves de potentialité et de capacité de *management* (45,33%). Il indique qu'il ressort du rapport de celles-ci qu'il a obtenu l'appréciation « à développer » pour huit compétences, l'appréciation « faible » pour une compétence et l'appréciation « compétent » pour une compétence. Or, dès lors qu'il s'agit de juger l'aptitude à suivre une formation, il soutient que l'appréciation « à développer » ne peut être considérée comme un obstacle. Par ailleurs, il relève qu'aucune question ne lui a été posée, à cet égard, lors de l'*interview*, de sorte que les affirmations selon lesquelles il « manque d'auto-analyse », ne perçoit que « partiellement » ses faiblesses et sa réflexion sur ses performances est « peu concrétisée » ne reposeraient sur aucun motif matériel exact et pertinent. Il conteste,

enfin, l'affirmation du jury selon laquelle il est « négatif dans ses interactions avec ses collaborateurs ». D'une part, il fait valoir qu'elle est démentie par le rapport des épreuves de potentialité et de capacité de *management*, qui mentionne que « dans ses interactions [avec ses collaborateurs], il se montre positif tout en commettant des maladroites ». D'autre part, selon lui, les seules interactions négatives qu'il a connues sont liées à des membres du personnel qui ont quitté le service en raison de fautes disciplinaires. Il relève que l'analyse de la charge psychosociale réalisée par le conseiller en prévention dans son service en 2018 évalue le bien-être à 7,2/10, et ne fait pas mention d'interactions négatives avec lui. Il en conclut que l'appréciation du jury ne repose sur aucun motif exact, pertinent et légalement admissible.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

En ce qui concerne la deuxième branche, le requérant réfute les explications de la partie adverse, qui constituent selon lui une réinterprétation des motifs de l'acte attaqué. Il conteste en toute hypothèse n'utiliser que des moyens coercitifs pour gérer le personnel placé sous son autorité. Il soutient que les notes du jury relatives à son *interview* semblent avoir été rédigées postérieurement à l'acte attaqué, pour les besoins de la cause, le document indiquant lui-même qu'il ne contient pas l'entièreté des échanges qui ont eu lieu lors de cet *interview*. Quant au reproche formulé à son égard de ne pas proposer d'alternative aux instructions de la hiérarchie, notamment concernant les nouveaux horaires de travail, il soutient que le jury part du principe que le nouvel horaire était mauvais, et il considère qu'un commissaire de police doit contester l'organisation du service décidée par son chef de zone en violation du principe de loyauté. Il ajoute qu'il a déjà averti sa hiérarchie de problèmes que causent certaines décisions.

En ce qui concerne la troisième branche, outre l'absence de réponse de la partie adverse à plusieurs critiques de sa requête en annulation, il rappelle que sa carrière a été évaluée au préalable par une note de 57,14 %, établie sur la base de 17 critères. Il en déduit que la note accordée par le jury sur ce critère n'est donc pas justifiée.

Au sujet de la quatrième branche, il estime que les résultats anonymisés des autres candidats font partie du dossier administratif, et doivent être communiqués. Il soutient, par ailleurs, que les mentions « à développer » figurant dans le rapport des épreuves de potentialité et de capacité de *management* ne sont pas de nature à exclure qu'il pourrait acquérir ces compétences à l'issue de la formation. Selon lui, il est incompréhensible que le jury se soit à ce point écarté de l'appréciation de l'*assessment center*, dès lors que sa seule faiblesse est relative au critère « manager l'organisation », qui est toutefois contrebalancée par une compétence reconnue quant au critère

« établir des relations », et dès lors que le jury n'est pas revenu sur cette épreuve lors de son audition. Concernant l'analyse des risques psychosociaux, il soutient que la partie adverse confond les remarques contenues dans ce rapport et adressées à la zone de police de Liège et les remarques qui le concernent.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Sur les trois branches, le requérant insiste sur le fait que la révision d'une seule des notes contestées suffirait à lui permettre d'obtenir la moyenne de 50 % à l'épreuve de sélection, et donc à fonder l'annulation de la décision attaquée.

En ce qui concerne la deuxième branche, il soutient que le critère des valeurs se réfère aux valeurs fondamentales de la police, portées par le Code de déontologie des services de police (arrêté royal du 10 mai 2006 'fixant le code de déontologie des services de police'), que sont la disponibilité – esprit de service, l'impartialité, l'intégrité et la dignité de la fonction, ainsi que la loyauté. Ces valeurs comprennent donc, selon lui, une règle de principe qui est le respect de la ligne hiérarchique, confirmée par la jurisprudence du Conseil d'État, en sorte qu'on ne peut lui reprocher de ne pas « remettre en cause les décisions adoptées » ou de les exécuter. Il critique le fait que les réponses prétendument problématiques de son *interview* ne soient pas identifiées dans l'acte attaqué, la motivation devant être considérée comme lacunaire à cet égard. Il souligne qu'aucune question relative à un ordre manifestement illégal ne lui a été posée lors de l'*interview*. Il rappelle enfin la mention « bon » relative à son attitude vis-à-vis des valeurs des services de police obtenue dans ses rapports d'évaluation en 2018 et 2020, qui lui paraît en contradiction avec la motivation de l'acte attaqué.

En ce qui concerne la troisième branche, il estime avoir exercé des tâches de direction (de la « *Task Force* zonale » de la zone de police de Liège) qui auraient dû être prises en considération pour établir qu'il a exercé des tâches en lien avec une fonction supérieure. Il rappelle la nécessité de tenir compte de la première évaluation de 57,14 % relative à sa carrière, puisque la situation n'a nécessairement pas pu évoluer de manière fondamentale entre le premier examen et l'*interview*. Il considère pour le surplus que la motivation est lacunaire et rappelle qu'il a longuement démontré, au cours de sa carrière, être sorti de sa zone de confort et avoir fait preuve d'innovation.

Sur la quatrième branche, il persiste à réclamer les résultats anonymisés des autres candidats. Il critique la confusion de la motivation lorsqu'elle qualifie de « faiblesses » des compétences « à développer ». Il rappelle l'importance de la comparaison avec la note obtenue dans le rapport des épreuves de potentialité et de

capacité de *management* et la motivation de ce rapport, qui est selon lui contredite par la motivation de l'acte attaqué. Il rappelle encore, pour conclure, qu'il n'est pas possible de déterminer en quoi la motivation trouve appui dans le dossier administratif.

IV.2. Appréciation

L'article 5, alinéa 1^{er}, 5^o, de l'arrêté royal du 12 octobre 2006 'déterminant le brevet de direction requis pour la promotion au grade de commissaire divisionnaire de police' dispose que, pour être admis à la formation de promotion de commissaire divisionnaire de police, le candidat doit :

- « 5^o être jugé apte par le jury sur la base :
- a) de l'épreuve de connaissances visée à l'article 11 ;
 - b) de l'examen des capacités professionnelles visé à l'article 16 ;
 - c) du résultat des épreuves de potentialité et de capacité de *management* du candidat, visées à l'article 16/1 ;
 - d) de l'*interview* visée à l'article 23. ».

Le règlement de sélection et de formation prévoit ce qui suit :

- « 6. L'*interview* devant le jury

6.1 OBJET DE L'*INTERVIEW*

Conformément à l'article 23 de l'AR brevet de direction, le jury invite les candidats à une *interview* au cours de laquelle les éléments visés à l'article 5, alinéa 1^{er}, 5^o, a, b et c, de l'AR brevet de direction sont passés en revue.

L'*interview* vise à déterminer, sur base de l'ensemble des éléments collectés, si le profil du candidat est en adéquation avec le profil global d'un CDP sur le plan des connaissances, des compétences et des valeurs.

6.2 DÉROULEMENT DE L'*INTERVIEW*

Le jury peut poser des questions aux candidats entre autres en rapport avec les aspects suivants :

- Implication - Motivation du candidat : Présenter une motivation intrinsèque en manifestant de l'intérêt pour la fonction et en développant un projet professionnel ;
- Examen du dossier complet de candidature (formulaire de candidature, dossier personnel et lettre de motivation) ;
- Déroulement de carrière antérieur (parcours de carrière, développement personnel, ...) ;
- Leçons tirées d'une éventuelle participation antérieure à la sélection pour la formation de promotion CDP ;
- Déroulement de l'épreuve de connaissance (ou déroulement de l'exercice de la fonction supérieure pour le candidat dispensé de cette épreuve pour exercice d'une fonction supérieure de CDP pendant au moins 3 ans) ;
- Déroulement des épreuves de potentialité et de capacité de management ;
- Questions en rapport avec l'actualité de la Police Intégrée, sur les plans :
Opérationnel,

- Organisationnel,
Stratégique (gestion optimale) ;
- Questions en rapport avec les valeurs de la Police Intégrée.

6.3 COMMENT L'INTERVIEW EST-ELLE ÉVALUÉE ?

Le jury dispose d'une grille standardisée d'évaluation.

La cotation se fait sur la base d'une échelle en 9 points pour l'évaluation de chacun des aspects au sujet desquels des questions ont été posées.

Sur cette base, l'évaluation chiffrée du candidat se traduit comme suit :

- Le candidat obtient le score de 1, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne de manière totalement insuffisante du potentiel à développer les compétences liées au profil de CDP.
- Le candidat obtient le score de 2, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne de manière nettement insuffisante du potentiel à développer les compétences liées au profil de CDP.
- Le candidat obtient le score de 3, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne de manière insuffisante du potentiel à développer, à court terme, les compétences liées au profil de CDP.
- Le candidat obtient le score de 4, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne dans une certaine mesure du potentiel à développer, à court terme, les compétences liées au profil de CDP.
- Le candidat obtient le score de 5, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne du potentiel à développer, à court terme, les compétences liées au profil de CDP.
- Le candidat obtient le score de 6, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne nettement du potentiel à développer, à court terme, les compétences liées au profil de CDP.
- Le candidat obtient le score de 7, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne de l'ébauche de compétences liées au profil de CDP.
- Le candidat obtient le score de 8, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne de la présence de compétences liées au profil de CDP.
- Le candidat obtient le score de 9, pour l'aspect concerné, si le candidat témoigne de la présence manifeste de compétences liées au profil de CDP qui représentent une force pour l'institution.

Une cotation finale (sur 9 points) basée sur la moyenne de l'ensemble des scores émis à chacun des aspects mesurés sera ensuite calculée.

Cette cotation finale sur 9 est ramenée à une évaluation sur 300 points pour le classement ».

Dans l'acte attaqué, la motivation de chacun des critères de l'*interview* se conclut par une section intitulée « Conseils du jury », rédigée comme il suit :

« Les jurés établissent que le candidat possède trop de faiblesses dans de nombreux domaines. De plus, [le requérant] est hésitant quant à sa motivation, il manque de clarté et de précision. Il en est de même à propos d'autres sujets, il a trop souvent du mal à exposer les choses de façon claire, précise, concrète et complète. Ensuite, le membre du personnel a une vue beaucoup trop restrictive de l'organisation : sa vision de l'organisationnel et du stratégique est beaucoup trop limitée ou inexistante. Enfin, ses capacités en *management* et d'auto-analyse sont également très restreintes. En conclusion, les membres du jury soulignent qu'actuellement, le candidat ne possède pas les compétences requises et le potentiel nécessaire afin de devenir CDP ».

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, cette motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs de sorte qu'elle n'est pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Le juge peut par ailleurs avoir égard aux éléments contenus dans le dossier administratif qui en constituent le prolongement. En ce qui concerne la motivation des examens ou des épreuves de sélection, il est de jurisprudence constante que la seule indication des points obtenus ne peut être considérée comme une motivation formelle suffisante au sens de la loi du 29 juillet 1991 lorsque l'épreuve ne porte pas sur des questions de connaissance et que le jury dispose d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large.

Le principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti* implique par ailleurs qu'une autorité administrative ne peut déroger par une décision particulière au règlement qu'elle-même a édicté si ce règlement ne prévoit pas lui-même une possibilité d'y déroger.

IV.2.1. Sur la deuxième branche

La motivation de la note relative au critère « valeurs » de l'*interview* est rédigée comme il suit :

« Valeurs : 2,3

L'attitude, la vision et le potentiel d'évolution du [requérant] ne témoignent pas ou insuffisamment de la motivation de celui-ci à accéder à des fonctions supérieures et/ou de l'engagement et/ou de la fonction d'exemple que l'on est en droit d'attendre d'un candidat au grade de CDP.

[Le requérant] est porté, quasi uniquement, sur des modes d'action coercitifs pour faire adhérer les membres du personnel aux valeurs de la police intégrée. De plus, les jurés constatent que l'intéressé se contente d'exécuter ce qui lui est demandé mais ne dit pas qu'il remet en cause les décisions prises ».

Cette motivation n'est donc pas fondée, contrairement à ce que soutient le requérant, sur des notices déposées par des collègues à son encontre ou sur des procédures disciplinaires qu'il a initiées. Elle n'est pas davantage fondée sur l'existence d'un ordre illégal que le requérant aurait exécuté à tort. Au contraire, les éléments retenus par cette motivation sont en lien avec le critère évalué, à savoir les valeurs de la police intégrée, et sont étayés par le dossier administratif, en particulier par les réponses du requérant retranscrites dans la « fiche secrétariat » relative à l'*interview* devant le jury. L'appréciation du jury repose donc sur des éléments conformes à la réalité, pertinents et admissibles, et n'est pas manifestement erronée. L'absence d'antécédents disciplinaires, l'absence de reproches de sa hiérarchie et des membres du personnel placés sous son autorité, ou ses évaluations antérieures, invoqués ultérieurement par le requérant au fil du présent recours, ne suffisent pas à établir que le jury aurait commis une erreur d'appréciation dès lors qu'ils n'ont pas fait l'objet de l'*interview* ni de l'appréciation du jury.

L'acte attaqué n'est pas non plus formellement motivé par une référence explicite à la « fiche secrétariat ». Il n'incombait donc pas à la partie adverse de communiquer ce document au requérant en même temps que l'acte attaqué. Ledit document fait partie du dossier administratif dont il a pu prendre connaissance dans le cadre du présent recours. Le caractère incomplet de cette « fiche secrétariat » n'est pas davantage de nature à vicier l'acte attaqué, dès lors qu'aucune disposition légale ni aucun principe général de droit n'impose l'existence d'un *verbatim* intégral de l'*interview*.

Dans son dernier mémoire, le requérant semble enfin considérer que l'appréciation du critère « valeurs » serait irrégulière au regard des valeurs fondamentales portées par le Code de déontologie des services de police. À tout le moins, l'argument pris de la violation du Code de déontologie est tardif. En toute hypothèse, il procède d'une confusion entre les valeurs fondamentales générales des services de police et les valeurs spécifiques évaluées dans le cadre de la promotion au grade de commissaire divisionnaire de police, qui résultent du profil de compétence annexé à l'arrêté royal du 12 octobre 2006.

La deuxième branche du moyen n'est pas fondée.

IV.2.2. Sur la troisième branche

La motivation de la note relative au critère « carrière » de l'*interview* est rédigée comme il suit :

« Carrière : 3,5

L'attitude, la vision et le potentiel d'évolution du [requérant] témoignent dans une certaine mesure de la motivation du candidat à accéder à des fonctions supérieures et/ou de l'engagement et/ou de la fonction d'exemple que l'on est en droit d'attendre d'un candidat au grade de CDP.

Le [requérant] témoigne d'une absence d'exercice de tâches ou aptitudes de la fonction supérieure, il ne sort pas de sa zone de confort et ne présente pas d'innovation dans des fonctions antérieures. Le candidat présente une carrière à orientation très locale. La mise en évidence de sa carrière ne fait pas apparaître l'ébauche d'un parcours de CDP. Il n'y a aucune mise en évidence d'expérience et d'éléments probants ».

Il résulte des articles 16 et 23 de l'arrêté royal du 12 octobre 2006 que l'examen des capacités professionnelles et l'*interview* par le jury constituent des étapes distinctes de la procédure de sélection des candidats aptes à suivre la formation de promotion au grade de commissaire divisionnaire de police. La note de 48,29 % attribuée au requérant par l'acte attaqué est d'ailleurs fondée, d'une part, sur le résultat de 57,14/100 pour l'examen des capacités professionnelles et, d'autre part, sur le résultat de 91,20/300 pour l'*interview* par le jury, outre les points encore attribués à l'épreuve de connaissances et aux épreuves de potentialité et de capacité de *management*.

La note de 3,5/9, arrondie à 4/9, pour le critère de la carrière, constitue un des huit critères justifiant le résultat de 91,20/300 relatif à l'*interview* par le jury. Ce critère impliquait, selon le règlement de sélection et de formation, de passer en revue l'examen des capacités professionnelles et, conformément à l'article 23 de l'arrêté royal du 12 octobre 2006, d'évaluer celui-ci. Il ne s'agit donc pas de procéder à un nouvel examen des capacités professionnelles, et donc de la carrière, du candidat, mais d'échanger avec ce dernier à propos de celle-ci, en évaluant également la manière dont il présente sa carrière dans le cadre d'une procédure de promotion au grade de commissaire divisionnaire de police. La motivation reproduite ci-dessus justifie en ce sens de manière pertinente et claire, et sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, l'attribution de la note de 4/9 pour ce critère.

Il n'est pas non plus inexact, au regard de la carrière du requérant, d'indiquer que celui-ci « témoigne d'une absence d'exercice de tâches ou aptitudes de la fonction supérieure », à savoir de la fonction de commissaire divisionnaire de police ou éventuellement d'une autre fonction de niveau équivalent. Ses fonctions successives au sein de la zone de police de Liège, en ce compris la direction de la « *Task Force* zonale », ont pu être considérées, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, comme trop distinctes des tâches et aptitudes relevant de la fonction de commissaire divisionnaire de police. Pour le surplus, la motivation de ce critère reflète le contenu de l'*interview*, et n'est pas contredite par le dossier administratif. Les évolutions ou les innovations de sa carrière invoquées ultérieurement par le

requérant au fil du présent recours ne suffisent pas à établir que le jury aurait commis une erreur d'appréciation dès lors qu'elles n'ont pas fait l'objet de cet *interview* ni de l'appréciation du jury. Cette appréciation repose donc sur des éléments conformes à la réalité, suffisamment étayés par le dossier administratif, pertinents pour évaluer le critère de la carrière et admissibles, et elle n'est pas manifestement erronée.

La troisième branche du moyen n'est pas fondée.

IV.2.3. Sur la quatrième branche

La motivation de la note relative au critère « potentialité et *management* » de l'*interview* est rédigée comme il suit :

« Potentialité et *management* : 2,9

L'attitude, la vision et le potentiel d'évolution du [requérant] ne témoignent pas ou insuffisamment de la motivation de celui-ci à accéder à des fonctions supérieures et/ou de l'engagement et/ou de la fonction d'exemple que l'on est en droit d'attendre d'un candidat au grade de CDP.

Les résultats [du requérant] sont faibles dans l'ensemble : il est reconnu compétent uniquement dans un domaine, il n'excelle dans aucun domaine et l'ensemble des autres domaines évalués sont tous à développer. Ce dernier manque d'auto-analyse et perçoit partiellement ses faiblesses et qualités. La réflexion sur ses performances est peu concrétisée. Le membre du personnel ne comprend pas ses faiblesses et ne met rien en place pour y remédier. De plus, le candidat est très négatif dans ses interactions avec ses collaborateurs et il ne tire aucune leçon des expériences négatives, il n'y a pas de remise en question. Il ne prend pas conscience de ses difficultés en matière de gestion des personnes : son *leadership* est très directif et contrôlant, il fait peu preuve de flexibilité. Lorsqu'on interroge [le candidat] sur la nécessité pour un futur CDP d'avoir un *leadership* directif, il répond "oui, c'est ce qu'on attend de moi (...) C'est surtout pour les nouveaux, il faut les diriger, pour éviter qu'ils se dispersent" ».

Il résulte des articles 16/1 et 23 de l'arrêté royal du 12 octobre 2006 que les épreuves de potentialité et de capacité de *management* et l'*interview* par le jury constituent des étapes distinctes de la procédure de sélection des candidats aptes à suivre la formation de promotion au grade de commissaire divisionnaire de police. La note de 48,29 % attribuée au requérant par l'acte attaqué est d'ailleurs fondée, d'une part, sur le résultat de 181,33/400 pour les épreuves de potentialité et de capacité de *management* et, d'autre part, sur le résultat de 91,20/300 pour l'*interview* par le jury, outre les points encore attribués à l'épreuve de connaissances et à l'examen des capacités professionnelles.

La note de 2,9/9, arrondie à 3/9, pour le critère « potentialité et *management* » constitue un des huit critères justifiant le résultat de 91,20/300 relatif à l'*interview* par le jury. Ce critère impliquait, selon le règlement de sélection et de

formation, de passer en revue les épreuves de potentialité et de capacité de *management* et, conformément à l'article 23 de l'arrêté royal du 12 octobre 2006, d'évaluer celles-ci. Il ne s'agit donc pas de procéder à une nouvelle évaluation de la potentialité et des capacités de *management* du candidat, mais d'échanger avec lui à propos des épreuves passées, en évaluant également la manière dont il a perçu le déroulement et les résultats de ces épreuves de potentialité et de capacité de *management* et la manière dont il entend y réagir. La motivation reproduite ci-dessus justifie en ce sens de manière pertinente et claire, et sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, l'attribution de la note de 3/9 pour ce critère.

Il n'est pas non plus manifestement erroné, au regard des épreuves passées par le requérant, de qualifier de « faibles » ou de « faiblesses » les résultats de celles-ci dans la motivation du critère. L'échelle d'évaluation de ces épreuves comporte en effet quatre mentions : faiblesse, à développer, compétent et excellent. S'agissant de l'une des deux mentions les plus faibles, la mention « à développer » doit donc être considérée comme une appréciation plutôt négative, de nature à justifier, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, une décision d'insuffisance pour le critère de « potentialité et *management* ». Pour le surplus, la motivation de ce critère reflète le contenu de l'*interview*, contrairement à ce qu'affirme le requérant dans ses écrits de procédure, et comme en attestent en particulier les questions du jury et les réponses du requérant retranscrites dans la « fiche secrétariat » relative à l'*interview* devant le jury. Le rapport de l'analyse de la charge psychosociale réalisée en 2018 dans le service du requérant, invoqué par celui-ci dans le cadre du présent recours – et qui du reste ne contient pas uniquement des considérations positives à son égard – n'est pas de nature à remettre en cause cette motivation, ce d'autant plus qu'il n'a pas fait l'objet de l'*interview* ni de l'appréciation du jury. Cette appréciation repose donc sur des éléments conformes à la réalité, suffisamment étayés par le dossier administratif, pertinents pour évaluer le critère « potentialité et *management* » et admissibles, et elle n'est pas manifestement erronée.

Enfin, la demande de produire les résultats anonymisés des autres candidats « aux fins de vérifier que le jury ne fait pas une appréciation exagérément sévère du résultat du requérant au regard du résultat obtenu par d'autres candidats » ne repose sur aucun élément susceptible de mettre en doute l'appréciation du jury. Ces résultats anonymisés ne font pas partie des pièces sur lesquelles la partie adverse s'est fondée pour adopter l'acte attaqué, de sorte que le dossier administratif n'est pas lacunaire à cet égard.

La quatrième branche du moyen n'est pas fondée.

V. Indemnité de procédure

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

VI. Dépersonnalisation

Dans son dernier mémoire, la partie requérante 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 requête est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée.

Article 3.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 2 juillet 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Pierre-Olivier de Broux,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux