

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

n° 267.497 du 25 août 2026

A. 242.823/VIII-12.662

En cause : XXXX,
 ayant élu domicile chez
 M^{es} Alain MERCIER et
 Stéphane RIXHON, avocats,
 chaussée de Waterloo 868/4
 1180 Uccle,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de l'Intérieur.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 27 août 2024, la partie requérante demande la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de « la décision relative à la sélection externe aspirant-inspecteur principal de police avec spécialisation particulière / Sélection CMS ECOFIN de la police fédérale [la] déclarant [...] inapte notifiée par courriel le 20 août 2024 ».

Par une requête introduite le 13 octobre 2024, elle demande l'annulation de la même décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 260.568 du 5 septembre 2024 a rejeté la demande de suspension, selon la procédure d'extrême urgence, a ordonné que, lors de sa publication, l'arrêt ne mentionne pas l'identité de la partie requérante et a liquidé les dépens (ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.260.568). Il a été notifié aux parties.

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 7 avril 2026, l'affaire a été fixée à l'audience du 22 mai 2026 et les parties ont été informées que l'affaire sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Sébastien Herman, *loco* M^{es} Alain Mercier et Stéphane Rixhon, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^{me} Bénédicte Flamend, conseiller juriste, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section, 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 de la cause ont été exposés dans l'arrêt n° 260.568 du 5 septembre 2024, précité. Il y a lieu de s'y référer.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

La partie adverse estime que la requête est tardive. Elle expose que la requérante a été informée de l'arrêt n° 260.568 du 5 septembre 2024 et que dès lors, selon elle, la demande de poursuite de la procédure en annulation devait être transmise au plus tard le 7 octobre 2024. Aucune demande n'ayant été déposée dans ce délai, elle considère que l'intérêt à agir a disparu.

IV.2. Appréciation

Au jour de la notification de l'arrêt n° 260.568, soit le 5 septembre 2024, la requête en annulation n'avait pas encore été introduite de sorte que le régime prévu par l'article 17, § 10, des lois 'sur le Conseil d'État' coordonnées le 12 janvier 1973 ne s'applique pas.

Le recours est recevable.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation de « la Constitution, notamment de ses articles 10, 11, 33, 105, 108 et 159 ; [de] la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', notamment ses articles 2 et 3 ; [de] l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPOL), notamment son article IV.I.15 ; [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, notamment son article IV.6 et de son annexe 4 ; [des] principes généraux du droit, notamment les principes de bonne administration, de l'obligation de motivation matérielle, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe de la confiance légitime, du devoir de minutie, du principe de l'attribution des compétences et de l'interdiction des délégations illégales ; de l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs ».

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 3, première phrase, de l'arrêté du Régent du 23 juin 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' (ci-après le « règlement général de procédure »), « si le moyen nécessite des développements, la requête comprend un résumé du grief allégué ». En l'espèce, le moyen ne comporte qu'un bref exposé, notamment rédigé de la manière suivante :

« EN CE QUE l'acte attaqué présente les résultats obtenus à l'épreuve de personnalité sous forme de cotations pour diverses compétences, accompagnés d'un feedback commentant lesdits résultats, ces compétences semblent avoir été arbitrairement sélectionnées par l'autorité.

ALORS QUE l'annexe 4 de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 fixant les modalités de l'examen prévoit plus de critères d'analyse que ceux examinés dans l'acte attaqué [...]

QUE cette annexe 4 ne prévoit pas de pondération entre les critères, ni de critère de réussite de ceux-ci ou de l'épreuve en général [...] ni encore moins que l'épreuve ne pourrait concerner que quelques-uns de ces thèmes et non forcément l'intégralité de ceux-ci ;

QUE la décision litigieuse ne retient et n'évalue que onze "compétences/valeurs" et paraît conditionner la réussite de l'épreuve à une réussite de l'essentiel (ou de toutes ?) des "compétences/valeurs" analysées, sans toutefois que cela ne soit très clairement indiqué dans l'acte litigieux ;

QU'il ressort en outre du dossier administratif de l'acte déposé dans le cadre de la procédure en suspension d'extrême urgence que les critères repris dans la décision critiquée ont fait l'objet de multiples cotations et compléments par des sous-critères multiples, qui ne correspondent pas aux points finalement attribués et ne sont en tout cas ni cohérents ni compréhensibles (p. ex. : l'intégralité de la pièce 5) [...] ».

V.1.2. Le mémoire en réplique

La requérante répète que la lecture de la décision de la commission de délibération du 19 août 2024 et du *feedback* qui l'accompagne ne permet pas de s'assurer que l'ensemble des compétences de l'annexe 4 de l'AEPol ont bien été évaluées. Elle affirme qu'il ne ressort pas de la décision litigieuse que les compétences *Gestion de l'information*, *Gestion des tâches*, *Gestion des personnes*, *Gestion interpersonnelle*, *Gestion personnelle* et *Valeurs* aient fait l'objet d'une évaluation dans le cadre de l'épreuve de personnalité. Elle critique le fait que, en ce qui concerne l'entretien comportemental, la partie adverse ait évalué la plupart des compétences requises – mais pas toutes – en les regroupant par paires et en les appréciant sur la base d'une grille de lecture unique alors que, selon elle, cela contrevient à l'article 4.6 de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 et aux devoirs de motivation au fond et en la forme.

Elle souligne enfin que la partie adverse reconnaît que la matrice de sélection provient du règlement de sélection. Elle considère cependant que la partie adverse n'apporte aucun élément complémentaire démontrant qu'elle disposait d'un pouvoir d'attribution ou d'une délégation de compétence pour prévoir l'adoption d'une telle matrice dans le règlement de sélection. Partant, selon elle, la matrice, l'acte litigieux et le règlement de sélection doivent être écartés sur base de l'article 159 de la Constitution puisqu'ils sont non conformes au prescrit de l'arrêté royal du 30 mars 2001 et de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

La requérante soutient que, si les onze compétences prévues par l'annexe IV de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 ont bien été examinées en apparence, ni la décision de la commission de délibération du 19 août 2024 ni le feedback qui l'accompagne ne permettent de vérifier que chacune de ces compétences a été correctement évaluée et pondérée. Elle fait valoir que le dossier administratif est entaché de confusion quant aux documents d'évaluation et aux critères de pondération appliqués. Elle répète que plusieurs compétences ont été évaluées au moyen de grilles communes regroupant différentes catégories de compétences, alors que la réglementation imposerait une évaluation distincte de chacune d'elles. Elle prétend également que les critères retenus ont été multipliés et complétés par des sous-critères peu lisibles, ne correspondant pas clairement aux résultats finaux, et que de nombreux commentaires reposent sur des appréciations non sourcées et non rattachées à des faits concrets.

Elle soutient que cette absence de précision l'a empêchée de faire valoir utilement ses observations, en méconnaissance des droits de la défense et du principe d'audition préalable. Elle fait également valoir que la partie adverse ne démontre pas disposer de la compétence ou de la délégation nécessaire pour instaurer une matrice de sélection dans le règlement de sélection et rappelle donc que, selon elle, ils doivent être écartés en application de l'article 159 de la Constitution.

V.2. Appréciation

L'article IV.I.15 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 'portant la position juridique du personnel des services de police' (ci-après le « PJPol ») dispose :

« La procédure de sélection prévue dans la présente section comprend :

- 1° une épreuve permettant d'évaluer les aptitudes cognitives nécessaires ;
- 2° une épreuve de personnalité sur base de techniques de sélection adaptées à la fonction ;
- 3° une épreuve d'aptitude physique et médicale avec évaluation des deux composantes dans la perspective de la fonction ;
- 4° un entretien de sélection devant la commission de sélection concernée, qui évalue les compétences précisées dans le règlement de sélection par le directeur de la direction du recrutement et de la sélection, parmi une liste fixée par le ministre ».

L'article 4.6 de l'arrêté royal 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' dispose :

« L'épreuve de personnalité visée à l'article IV.I.15, 2°, PJPol, mesure les compétences reprises en annexe 4 et comprend au moins les sous-épreuves suivantes :

- 1° un questionnaire biographique ;
- 2° une interview semi-structurée avec un membre qualifié du service du recrutement et de la sélection de la police fédérale ;
- 3° d'autres techniques et tests de sélection qui évaluent la personnalité.

Un autre membre qualifié du service du recrutement et de la sélection de la police fédérale peut assister aléatoirement à l'interview comme observateur. L'uniformité de l'épreuve est garantie par le biais d'un protocole standardisé.

Le contenu des sous-épreuves est adapté en fonction du cadre que postule le candidat.

À l'issue de l'épreuve visée à l'article IV.I.15, 2°, PJPol, un membre qualifié du service du recrutement et de la sélection de la police fédérale, désigné par le chef de ce service, émet, pour chaque candidat, une des appréciations suivantes :

- 1° le candidat possède les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction à la police ;
- 2° le candidat possède le potentiel pour développer les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction à la police ;
- 3° le candidat ne possède actuellement pas les caractéristiques de personnalité lui permettant d'exercer une fonction à la police. [...] »

L'annexe 4 visée par cette disposition énonce et décrit onze compétences.

Le point 3.2. du règlement de sélection versé au dossier administratif prévoit notamment :

« [...] »

Chaque compétence/valeur est mesurée par deux tests/indicateurs minimum. Une pondération est donnée à chaque test (voir le % attribué à chaque test pour chaque compétence/valeur dans la matrice de sélection). Le résultat final arrondi pour chaque compétence/valeur est la somme des résultats obtenus à chaque test, tenant compte de la pondération du test et de l'éventuelle révision du score pour la compétence/valeur. L'on entend par arrondi, l'obtention du score supérieur à partir d'un score décimal de 0,5 ou plus et l'obtention du score inférieur à partir d'un score décimal de 0,4 ou moins. Concrètement le candidat qui obtient un score de 3,5 et plus est considéré comme ayant obtenu un score de 4 et le candidat qui obtient un score de 3,4 ou moins est considéré comme ayant obtenu un score de 3. Chaque compétence/valeur évaluée est cotée sur une échelle de 1 à 9 traduisant les interprétations suivantes :

- score 9 : la compétence est très présente et fortement développée ;
- score 8 : la compétence est très présente et développée ;
- score 7 : la compétence est présente ;
- score 6 : la compétence peut être développée ; des résultats à court terme sont à prévoir ;
- score 5 : la compétence peut être développée ;
- score 4 : la compétence peut être développée, mais constituera un point d'attention ;
- score 3 : la compétence n'est pas acquise et nécessitera de la part du candidat un investissement important ;

- score 2 : la compétence n'est pas acquise et nécessitera de la part du candidat un investissement important de longue durée ;
- score 1 : la compétence n'est pas acquise et le candidat ne démontre pas qu'elle peut être développée ».

Le point 3.4. du même règlement de sélection prévoit encore ce qui suit :

« [...] »

La commission de délibération est chargée de déterminer si le candidat satisfait ou non au profil de compétences visé, sur la base des résultats obtenus aux différentes épreuves de sélection. Dans ce cadre, elle prend l'une des décisions suivantes : soit "APTE" soit "INAPTE". Est déclaré apte le candidat qui dispose des caractéristiques de personnalité permettant d'exercer une fonction policière.

Pour être déclaré apte, le candidat doit obtenir au minimum un score global final de 55 et un score pondéré final de 4 ou plus pour chaque compétence/valeur. Dans ce cas, la commission de délibération constate automatiquement l'aptitude.

Les scores de référence sont les scores obtenus à l'issue des différents tests arrondis. (voir point 3.2 pour la définition de l'arrondi).

Lorsque les résultats du candidat ne répondent pas aux normes de sélection automatiques reprises ci-dessus, le dossier de sélection complet ainsi que l'avis du membre qualifié du service Recrutement et Sélection est transmis à la commission de délibération qui rend sa décision, sur base de ces informations, à la majorité des voix.

[...]. »

Contrairement aux affirmations de la requérante, l'acte attaqué comporte une note en regard de chacune des onze compétences, pour un total de 49 points justifiant que la requérante soit déclarée inapte. Chaque note est justifiée par un document annexe de *feedback* établissant que les onze compétences prévues par l'annexe 4 ont été effectivement et concrètement examinées. La motivation du *feedback* est elle-même fondée sur les différents tests, les questionnaires et l'interview semi-structuré passés par la requérante lors de l'épreuve de personnalité et versés au dossier administratif. Ces tests, questionnaires et interview étaient prévus et annoncés dans une « matrice de sélection » insérée au point 3.2. du règlement de sélection et distinguant elle-même les onze compétences concernées. La requérante ne démontre pas que cette matrice n'aurait pas été respectée, ni qu'une ou plusieurs des compétences visées à l'annexe 4 n'auraient pas été évaluées, ni qu'une ou plusieurs des notes obtenues dans le cadre de ses tests, questionnaires et interview serait contredite par la note finale obtenue pour chacune des onze compétences. Elle n'établit donc pas que l'acte attaqué serait fondé sur « des bases obscures » ni qu'il violerait les normes visées au moyen.

La requérante estime par ailleurs que la matrice et le règlement de sélection doivent être écartés sur le pied de l'article 159 de la Constitution, mais elle reste en défaut d'exposer en quoi ils ne seraient pas conformes aux normes supérieures. En particulier ni la pondération identique des onze compétences, ni le

seuil de réussite, ni les tests, questionnaires et interview prévus pour les évaluer ne sont contraires aux normes visées au moyen. Il n'est par exemple pas requis que l'interview semi-structurée porte sur les onze compétences et la matrice de sélection pouvait régulièrement limiter cette étape de l'épreuve à huit de ces compétences. L'évaluation de la requérante n'a donc en rien été effectuée de manière arbitraire. Enfin, la compétence d'adoption du règlement de sélection et de la matrice qu'il contient n'est pas sérieusement ni clairement contestée. Ce règlement de sélection est en toute hypothèse publié et signé par le chef de service *ad interim* du service Recrutement et sélection, conformément à l'article IV.1.13 du PJPol, et ne comporte, sur l'ensemble des points critiqués par la requérante, que des mesures de simple exécution des épreuves et des compétences prévues par la réglementation.

Le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Second moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation de « la Constitution, notamment de ses articles 10 et 11 (égalité et non-discrimination, et proportionnalité) ; [de] la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' notamment ses articles 2 et 3 ; [de] l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPOL), notamment son article IV.I.15 ; [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, notamment son article IV.6 et de son annexe 4 ; [des] principes généraux du droit, notamment les principes de bonne administration, de l'obligation de motivation matérielle, de l'obligation de motivation formelle, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe de la confiance légitime, du devoir de minutie, des droits de la défense et du principe *audi alteram partem* ; de l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les clauses ou les motifs ».

Il est résumé comme il suit :

« EN CE QUE l'acte attaqué attribue des points sur onze compétences à la partie requérante, se basant sur des explications décontextualisées ou, à tout le moins, non-démonstrées ;

ALORS QUE première branche, le principe de motivation formelle implique une motivation adéquate d'une décision, susceptible de permettre à l'administré de comprendre les motifs de l'acte attaqué ;

QUE cela est d'autant plus vrai que, deuxième branche, comme c'est le cas, en l'espèce, quand l'évaluation ne se base pas sur des critères objectivables mais relève d'une appréciation très subjective de l'autorité, appréciation qui n'est elle-même fondée sur aucune pièce communiquée par l'autorité au moment de l'adoption de l'acte ou antérieurement ;

ALORS QUE ce faisant, il est impossible de comprendre comment l'épreuve s'est déroulée et si les compétences ont bien été évaluées *in concreto* et selon une méthodologie acceptable ».

VI.1.2. Le mémoire en réplique

En ce qui concerne la première branche, la requérante estime avoir intérêt à la critique pour les compétences sanctionnées par une note supérieure à 4, dès lors qu'elles font diminuer sa note globale et favorise une appréciation défavorable de son dossier.

Elle conteste ensuite l'appréciation de la compétence « Coping », en affirmant que des faits aléatoires, inconnus d'elle-même, non-situés dans l'espace ou dans le temps et commis contre des personnes non-identifiées, ne peuvent à son estime justifier une évaluation négative. Elle critique également la motivation de la compétence « Implication-Motivation », reprochant à la partie adverse de ne pas exposer les raisons l'ayant amené à constater que le projet professionnel de la partie requérante n'était pas convaincant. Il en est de même, selon elle, pour les autres remarques relatives à cette compétence. Elle considère que l'octroi d'une note de 1/9 pour la compétence « Respect des normes-intégrité » est une erreur manifeste d'appréciation, dès lors qu'il est difficilement concevable que la requérante, membre de la police depuis 13 ans et n'ayant fait l'objet d'aucune réprimande, ni avertissement, puisse manquer à ce point de respect envers les normes et d'intégrité.

En ce qui concerne la seconde branche, elle explique qu'elle n'a jamais entendu remettre en question la qualification de la psychologue mais elle critique le déroulement du test de personnalité, eu égard au pouvoir d'appréciation particulièrement large dont dispose la psychologue dans ce cadre. Elle soutient que rien ne lui permet d'expliquer précisément comment se sont déroulés les tests psychologiques et de personnalité et comment, au cours de ces épreuves, son insuffisance serait apparue.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Elle affirme que son parcours professionnel contredit manifestement les cotations qui lui ont été attribuées pour les compétences « Diriger les personnes » et « Orientation client ». Elle fait valoir que la compétence « Absence d'extrémisme »,

assortie du commentaire « RAS », aurait dû donner lieu à la note maximale plutôt qu'à une cotation de 7/9. Elle prétend ensuite que les appréciations négatives relatives aux compétences « S'engager », « Coping », « Implication et motivation » et « Respect des normes-intégrité » ne sont pas suffisamment étayées par des éléments concrets figurant dans l'acte ou dans le dossier administratif. Elle souligne en particulier que la justification avancée par la partie adverse concernant la compétence « Respect des normes-intégrité » repose sur une distinction développée seulement dans le mémoire en réponse et absente du dossier administratif, ce qui méconnaîtrait les exigences de motivation formelle dès lors qu'une motivation ne peut être complétée en cours de procédure mais doit ressortir de l'acte lui-même et de son dossier.

VI.2. Appréciation

Sur la première branche, la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité 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.

L'erreur manifeste d'appréciation est celle qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre.

En l'espèce, le document de *feedback* justifie adéquatement les raisons pour lesquelles la requérante a obtenu des notes insuffisantes pour quatre des compétences évaluées. Il ne peut être perdu de vue que le but des questionnaires et de l'interview de la requérante n'était pas d'établir la matérialité d'un fait, comme en matière disciplinaire, mais d'appréhender le profil psychologique de celle-ci en présence de certaines situations données ; dès lors, comme le souligne la partie

adverse et outre que celle-ci n'est pas tenue d'exposer les motifs de ses motifs, une identification plus précise des faits utilisés et des propos tenus n'était pas nécessaire.

Pour la compétence « *Coping* », en particulier, la requérante peut difficilement prétendre que les faits constitués en exemple lui seraient inconnus alors qu'ils résultent l'un de l'interview semi-structurée réalisée par une psychologue (le refus de l'exécution d'une tâche confiée par une collègue), l'autre du questionnaire biographique rempli par elle (la poursuite d'un automobiliste sur la base de sa propre initiative). La divergence qu'elle relève avec le questionnaire de personnalité n'est par ailleurs pas pertinente, dès lors que les résultats obtenus pour une épreuve peuvent très bien varier lors d'une autre épreuve en fonction des modalités propres à chacune d'elle et du contexte de celles-ci et qu'en aucun cas, il n'appartient au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de l'autorité compétente, sauf à démontrer que celle-ci a commis une erreur manifeste d'appréciation. Tel n'est pas le cas en l'espèce, la requérante n'établissant pas qu'aucune autre autorité placée dans les mêmes circonstances ne lui aurait attribué la note de 3/9 pour les motifs retenus dans le document de *feedback*.

Pour la compétence « Implication et motivation », la définition de celle-ci comparée à celle de « S'engager » démontre qu'il n'existe pas de corrélation nécessaire entre les résultats obtenus pour chacune d'entre elles, l'aspect de la personnalité examinée étant différent. Le *feedback* de l'examen de cette compétence explique pourquoi la requérante n'a pas satisfait et s'appuie sur l'interview semi-structurée selon laquelle, notamment, la requérante « ne présente pas de projet à l'heure actuelle » ; « son manque de renseignement se ressent à d'autres niveaux, notamment concernant les tâches plus spécifiques au domaine EcoFin. Elle explique cela en disant que les informations ne sont pas facilement accessibles. Pourtant, elle ne parvient pas à décrire les infos reçues via les CMS travaillant dans sa zone et auprès de qui elle dit s'être renseignée » ; « Elle n'est pas renseignée sur la formation et ne connaît que la durée ». La requérante ne démontre pas que la partie adverse aurait sur cette base commis une erreur manifeste d'appréciation en lui attribuant une note de 2/9.

Pour la compétence « Respect des normes et intégrité », la requérante ne conteste pas les éléments de fait qui justifient la conclusion de la commission de sélection, sauf l'appréciation du manque de transparence. Celle-ci étant liée au caractère évasif des propos de la requérante lors de l'interview, la motivation paraît adéquate sur ce point. La circonstance que la requérante n'a pas de passé disciplinaire ou qu'elle respecte les consignes n'est pas inconciliable avec les caractéristiques de personnalité que la commission a dégagées des différents questionnaires et de l'interview auxquels elle a été soumise, qui ont par définition une approche subjective,

différente du constat objectif de l'absence de passé disciplinaire ou du respect des consignes. Eu égard aux éléments de fait non contestés et au caractère évasif de ses propos, elle ne démontre pas que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en lui attribuant la note de 1/9 pour cette compétence.

Il ressort enfin des normes précitées et de la jurisprudence que lorsque l'article IV.I.15 du PJPol prévoit l'évaluation des compétences, c'est afin qu'il soit satisfait aux exigences de chacune des compétences. Il n'y aurait, en effet pas de sens qu'un candidat obtienne une moyenne supérieure à la moitié des points additionnés si certaines des compétences requises n'étaient pas ou pas suffisamment présentes. Dès lors que les trois compétences examinées ci-avant sont insuffisantes, la requérante n'a pas intérêt à critiquer les notes obtenues pour les autres compétences, dans l'appréciation desquelles elle a obtenu le minimum requis de 4/9.

La première branche du moyen n'est pas fondée.

Sur la seconde branche, les critiques relatives à l'erreur sur la personne et, au fait que les résultats ne concerneraient pas la requérante sont contredites par le dossier administratif.

L'examen de la première branche du moyen et du premier moyen démontrent pour le surplus que ces résultats ne doivent pas être remis en cause, sont adéquatement motivés et justifiés à suffisance par le dossier administratif. Les affirmations de la requérante selon lesquelles l'interview semi-structurée se serait mal déroulée ne sont pas étayées ni soutenues par le dossier administratif. Aucune règle n'impose par ailleurs l'établissement d'un procès-verbal de l'interview ou du déroulement des épreuves. La requérante ne démontre donc pas que l'avis de la commission de délibération, fondant l'acte attaqué, reposerait sur des considérations inexacts ou déraisonnables ou sur une erreur manifeste d'appréciation.

La seconde branche du moyen n'est pas fondée.

Le second moyen n'est pas fondé.

VII. Dépersonnalisation

Dans sa requête en annulation, 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 et la contribution de 24 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 25 août 2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Pierre-Olivier de Broux,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Pierre-Olivier de Broux