

CONSEIL D'ETAT, SECTION D'ADMINISTRATION.

A R R E T

n° 110.505 du 20 septembre 2002

A.119.575/VIII-3027

En cause : **CHARETTE** Jacqueline,
rue du Ponceau 2
1360 Thorembais-Saint-Trond,

contre :

**l'Office de la Naissance et
de l'Enfance (O.N.E.),**

ayant élu domicile chez
Mes Marc UYTENDAELE et
Anne FEYT, avocats,
Rue Capitaine Crespel 2-4
1050 Bruxelles.

LE PRESIDENT F.F. DE LA VIII^e CHAMBRE DES REFERES,

Vu la demande introduite le 12 avril 2002 par Jacqueline CHARETTE tendant à la suspension de l'exécution de la décision du 12 février 2002 du bureau de l'O.N.E. de la désigner dans le poste de directrice de Gestion des Ressources humaines, du refus implicite qui en découle de l'affecter à l'emploi de directeur de la Direction du Développement des Ressources humaines, ainsi que de la décision concomitante de procéder à un engagement extérieur pour le poste de directeur de la Direction du Développement des Ressources humaines;

Vu la requête introduite le même jour par la même requérante qui demande l'annulation des mêmes décisions;

Vu la requête introduite le 10 juin 2002 par laquelle la requérante demande une extension d'objet de son recours à la décision du 16 avril 2002 du Bureau du Conseil d'administration de l'O.N.E. d'engager Sabine JENNES pour la fonction de directeur de la Direction du Développement des Ressources humaines;

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

Vu le rapport de M^{me} JOTTRAND, auditeur au Conseil d'Etat;

Vu l'ordonnance du 14 août 2002 fixant l'affaire à l'audience du 6 septembre 2002 à 10.00 heures;

Vu la notification de l'ordonnance de fixation et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, M^{me} DAURMONT, conseiller d'Etat;

Entendu, en leurs observations, Me DETRY, avocat, comparaissant pour la requérante, et Me POCHET, loco Mes UYTENDAELE et FEYT, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} JOTTRAND, auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen de la cause se présentent comme suit :

1. La requérante, membre du personnel de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (O.N.E.), est titulaire du grade de directeur (rang 12) et a assuré la direction du Service de gestion des ressources humaines.

2. Le 3 décembre 2001, le Bureau du Conseil d'administration de l'O.N.E. adopte un nouveau schéma organisationnel de l'Office de la Naissance et de l'Enfance - qui fixe également les rangs des personnes qui dirigeront les différents services -, qui comprend notamment une "Direction du Développement des Ressources humaines", comprenant un service "Formation interne", un service "Gestion des ressources humaines" (ou "Administration du personnel"), un service "Recrutement/mobilité/évaluation" et un service "Communication interne". La Direction du Développement des Ressources humaines sera confiée à une personne de rang 12 et les services qui en dépendent seront dirigés par des personnes de rang 10. Toutefois, en ce qui concerne la "Gestion des Ressources humaines", il est prévu, dans un premier temps, un rang 12 en extinction.

Par ailleurs, il ressort des procès-verbaux du Bureau du Conseil d'administration de l'O.N.E. des 8 novembre et 3 décembre 2001 que le rang 12 prévu pour la Direction du Développement des Ressources humaines constitue une fonction spécifique, hors cadre, pour laquelle le recrutement interviendra à la suite d'un concours devant un jury extérieur, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'un an et avec priorité pour le candidat interne en cas d'égalité entre deux candidats.

3. Le 6 février 2002, il est porté à la connaissance des agents titulaires d'un grade du rang 12 que le Bureau du Conseil d'administration de l'O.N.E. a souhaité que ces agents soient consultés afin d'exprimer leur souhait d'affectation parmi les postes du nouvel organigramme. Les monographies et profils de fonctions suivants leur sont communiqués pour qu'ils puissent marquer leur préférence pour une ou deux fonctions :

- directeur de la Direction de l'Audit et du Contrôle de gestion,
- directeur de la Direction des Milieux d'accueil non subventionnés,
- directeur de la Direction de l'Accueil extra-scolaire,
- coordinateur en chef Accueil,
- coordinateur en chef Accompagnement,
- directeur de la Direction des Etudes et Stratégies,
- directeur de la Direction du Développement des Ressources humaines,
- directeur de la Direction de Gestion des Ressources humaines,
- directeur de la Direction des Finances, du Budget et de la Comptabilité.

Cet appel précise qu'une interview par un jury composé de professeurs d'universités n'est pas à exclure.

4. Le 10 février 2002, la requérante demande à être affectée à la fonction de directrice du Développement des Ressources humaines, et à elle seule, fonction pour laquelle elle possède le plus de compétences et celle qui correspond le mieux à ses attentes, dans le nouvel organigramme. Elle précise qu'elle "estime ne pas devoir présenter une interview devant un jury pour être affectée à un emploi du grade dont elle est titulaire, dans une fonction proche de celle qu'elle exerce depuis 11 ans, sans avoir démérité".

5. Le 12 février 2002, le Bureau du Conseil d'administration décide ce qui suit :

" Après un nouvel échange de vues, le Bureau s'appuyant sur les conclusions de l'analyse institutionnelle qui recommandaient de manière impérative la création d'une fonction spécialisée de DRH sur l'organigramme tel qu'adopté par les organes de gestion et le Gouvernement, sur la monographie de fonction et sur le profil de fonction, décide de procéder à un engagement extérieur pour le poste de DDRH et

la constitution d'un jury externe constitué de professeurs émanant des trois universités (ULB, UCL et ULg).

Le Bureau considère en effet que la mise en place de cette fonction spécialisée nécessite des compétences pointues et spécifiques récemment mises au point afin d'élaborer des méthodes et outils adaptés en matière de DRH.

Il décide de maintenir [la requérante] dans son poste de directrice de Gestion des ressources humaines au vu de sa large expérience et compétence dans les domaines essentiels de l'administration du personnel et du statut; il considère que cette expérience appréciable n'est cependant pas suffisante pour la fonction de DDRH qui requiert d'autres compétences et expériences liées à l'évolution de ces matières et de la façon de les aborder et de les traiter au cours de ces dernières années".

Il s'agit de l'acte attaqué, dont copie est communiquée à la requérante par un courrier du 1^{er} mars 2002.

6. Par une note interne du 7 mars 2002, la requérante est informée de ce que le Bureau du Conseil d'administration a décidé de créer un jury externe vu l'aspect novateur de la fonction de directeur du développement des Ressources humaines, que ce jury organisera une épreuve écrite le mardi suivant (soit le 12 mars) et une épreuve orale par la suite. Il lui est rappelé que les candidats internes auront priorité à classement égal par le jury.

7. Le 13 mars 2002, la requérante répond ce qui suit :

" Je vous confirme la position que j'ai exprimée précédemment.

Il m'a paru discriminatoire d'être obligée de me soumettre à une épreuve pour être affectée à un emploi de rang 12 alors que mes collègues, titulaires d'un grade de rang 12 comme moi, n'y étaient pas soumis.

Il m'apparaît encore plus discriminatoire, malgré le courrier de Monsieur DEMOTTE, d'être mise en concurrence avec des candidats à un emploi contractuel, recrutés par annonce, afin de continuer à être affectée à l'emploi de rang 12 que j'occupais précédemment, même si la dénomination en a été légèrement modifiée pour les besoins de la cause.

Je suis donc au regret d'être dans l'obligation de persister dans mon refus de me présenter à l'épreuve".

8. Le 16 avril 2002, après examen des candidatures, après avis et sur proposition du jury externe le Bureau du Conseil d'administration de l'O.N.E. décide d'engager Sabine JENNES pour la fonction de directeur de la Direction du Développement des Ressources humaines par contrat à durée indéterminée et à temps plein, au rang 12.

Cette décision fait l'objet de la demande d'extension du recours;

Considérant que la requérante fait valoir que son préjudice est principalement moral; qu'elle précise qu'elle est âgée de 57 ans, qu'elle exerce ses fonctions de directrice du personnel à la satisfaction générale et n'a jamais connu le moindre problème dans le cadre de l'exercice de ses fonctions; qu'elle estime qu'en l'affectant dans un emploi de rang 10 dans le cadre de la nouvelle structure de l'organisme, la partie adverse jette le discrédit sur la requérante et sème le doute sur le valeur des services qu'elle preste et sur sa personne; que la requérante observe qu'elle va se trouver placée sous les ordres d'une nouvelle personne qui se verra attribuer le même grade que le sien mais une rémunération nettement moindre vu le manque d'ancienneté, qu'elle va devoir informer et former tout en lui étant soumise hiérarchiquement; qu'elle en conclut que l'acte attaqué jette l'opprobre sur la requérante et l'humilie particulièrement sur le plan personnel, préjudice qui ne pourra pas être réparé à la suite d'un arrêt d'annulation n'intervenant que dans deux ou trois ans, le préjudice ne pouvant que s'accroître au fil du temps, la requérante devant entretenir des relations ambiguës avec la personne engagée dans l'emploi qu'elle brigait;

Considérant que selon la partie adverse, le risque de préjudice allégué par la requérante est tout à fait hypothétique et n'est pas lié à l'acte attaqué; qu'elle estime encore qu'il est manifeste à la lecture de la motivation de l'acte attaqué qu'aucun discrédit n'est porté à l'égard de la requérante mais qu'au contraire, ses grandes capacités professionnelles sont reconnues; qu'elle considère que si le fait d'être affectée dans un emploi qui aujourd'hui est de rang 12 et à terme pourrait devenir un emploi de rang 10 devait être préjudiciable à la requérante, ce préjudice ne trouve pas son origine dans l'acte attaqué mais dans l'organigramme de la partie adverse; qu'enfin, selon la partie adverse, à supposer qu'un préjudice existe, quod non, en refusant de se présenter à l'épreuve de sélection organisée en vue de pourvoir à l'emploi de directeur du développement des ressources humaines, la requérante est à l'origine de son propre préjudice;

Considérant, sans qu'il soit nécessaire, à ce stade de la procédure, d'examiner la recevabilité de la demande, que la seule possibilité pour la requérante d'obtenir les fonctions de directeur de la "Direction du développement des ressources humaines" était de présenter le concours organisé afin de pourvoir à celles-ci; que l'autorité a pu légitimement choisir d'y pourvoir par ce procédé puisqu'ainsi qu'elle l'indique, il s'agit de s'assurer que le futur titulaire de ces fonctions possédera "les compétences pointues et spécifiques récemment mises au point afin d'élaborer des méthodes et outils adaptés en matière de gestion des ressources humaines"; qu'il s'agit là d'un élément

objectif n'opérant pas de discrimination entre les titulaires du rang 12; qu'ainsi la requérante est à l'origine du préjudice qu'elle allègue;

Considérant qu'une des conditions requises par l'article 17, § 2, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées pour que le Conseil d'Etat puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut; que la demande de suspension ne peut être accueillie,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le vingt septembre deux mille deux par :

M ^{me} DAURMONT,	conseiller d'Etat, président f.f.,
M. BLANJEAN,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président f.f.,

Th. BLANJEAN.

O. DAURMONT.