

CONSEIL D'ETAT, SECTION D'ADMINISTRATION.

A R R E T

n° 168.790 du 12 mars 2007

A.171.437/VIII-5476

En cause : **VINCKE** Marie-France,
avenue Gevaert 120
1332 Rixensart,

contre :

**la société anonyme de droit public
BELGACOM,**

ayant élu domicile chez
Me Chris VAN OLMEN, avocat,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

Partie intervenante :

AGRO Juliette,
rue de Cipllet 3
4219 Acosse.

--

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

Vu la demande introduite le 27 mars 2006 par Marie-France VINCKE
tendant à la suspension de l'exécution :

- « 1. de la décision prise par la partie adverse, le 30 novembre 2005 sans doute, de rejeter la candidature, de la requérante, pour l'emploi de "Job Centre Manager", après avoir décidé d'annuler la candidature de Madame AGRO pour l'emploi considéré et de modifier le procès-verbal de la sélection pour ledit emploi en conséquence;
2. de la décision prise, sans doute à la même date, par la partie adverse de procéder à un recrutement externe pour l'emploi considéré;
3. de la décision du 5 décembre 2005, consistant à retenir Madame AGRO pour la fonction de "Job Centre Manager"»;

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

Vu la requête introduite le 4 mai 2006 par laquelle Juliette AGRO demande à être reçue en qualité de partie intervenante dans la procédure en référé;

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

Vu le rapport de M. JOASSART, auditeur au Conseil d'Etat;

Vu l'ordonnance du 19 octobre 2006 fixant l'affaire à l'audience publique du 14 novembre 2006;

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 DAMMANS, avocat, comparaissant pour la requérante, Me VAN OLMEN, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et Me VANDERMEERCH, loco Me HOFMAN, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

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

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

Considérant que par requête introduite le 4 mai 2006, Juliette AGRO demande à intervenir dans la procédure en référé; qu'il y a lieu d'accueillir cette requête;

Considérant que les faits utiles à l'examen de la demande de suspension ont été exposés dans l'arrêt n/ 168.789 de ce jour;

Considérant que la partie adverse fait observer, en substance, que "Dans la mesure où le recours actuel est dirigé contre le rejet de la candidature de la requérante et la rétention (sic) de Madame AGRO pour la fonction de "Job Centre Manager", le recours est irrecevable. La requérante ne peut pas prétendre qu'elle n'a eu connaissance de ces actes qu'à la lecture de la note d'observation dans l'affaire G/A. 169.391/VIII-5356"; que selon elle, la requérante avait connaissance de ces actes

lorsqu'elle a introduit le recours enrôlé sous le A.169.391/VIII-5356, en date du 13 janvier 2006;

Considérant que l'intervenante se réfère à l'argumentation de la partie adverse concernant cette première exception;

Considérant que la difficulté à déterminer l'objet du recours n'est pas imputable à la requérante mais bien à la partie adverse qui est en défaut, pour ce qui concerne l'attribution de l'emploi de "Job Centre Manager", d'avoir constitué un dossier complet et cohérent ainsi qu'il apparaîtra ci-après de l'examen du dossier administratif qu'elle a communiqué au Conseil d'Etat; que le premier objet du recours est énoncé en ces termes : "la décision prise par la partie adverse, le 30 novembre 2005 sans doute, de rejeter la candidature de la requérante, pour l'emploi de "Job Centre Manager", après avoir décidé d'annuler la candidature de Madame AGRO pour l'emploi considéré et de modifier le procès-verbal de la sélection pour ledit emploi en conséquence"; que la décision de ne pas retenir la requérante n'est qu'une conséquence de la décision de procéder à "un recrutement externe", acte attaqué par le présent recours; qu'une éventuelle annulation de cet acte suffirait à donner une nouvelle chance à la requérante de concourir à l'obtention de l'emploi susvisé; qu'en ce qui concerne "l'annulation" du choix de l'intervenante et la modification du procès-verbal de sélection en ce sens, ces actes figurent dans le dossier administratif sous la référence C3 et sont datés du 30 novembre 2005, selon les mentions de l'inventaire du dossier administratif constitué par la partie adverse; que ces actes ne font toutefois pas grief à la requérante; que le recours est dès lors irrecevable en ce qui concerne son premier objet; que le deuxième objet du recours est libellé comme suit : "la décision prise, sans doute à la même date, par la partie adverse de procéder à un recrutement externe pour l'emploi considéré"; que cette décision n'a pas été communiquée au Conseil d'Etat par la partie adverse; qu'elle a nécessairement dû être prise puisqu'elle a dû précéder le nouveau choix de la partie intervenante par contrat signé le 13 décembre 2005; qu'une telle décision a dû être formalisée dans un acte puisqu'elle constitue le fondement du recrutement contractuel de la partie intervenante; que si toutefois tel n'était pas le cas, la partie adverse serait en défaut d'avoir suivi une procédure régulière pour l'attribution de l'emploi en cause; qu'en toute hypothèse, le défaut de communication de cet acte par la partie adverse ne peut faire obstacle au contrôle de légalité que doit exercer le Conseil d'Etat; que le recours est recevable en tant qu'il est dirigé contre la décision de procéder à un recrutement externe pour l'emploi considéré; que le troisième objet du recours consiste dans la décision de "retenir Madame AGRO"; qu'il s'agit nécessairement d'une deuxième décision ayant pour objet d'attribuer l'emploi à l'intervenante puisqu'elle intervient après "l'annulation de la candidature de Juliette AGRO" le 30 novembre

2005; qu'il n'est pas possible de déterminer, en raison des lacunes commises par la partie adverse dans l'attribution de cet emploi et la constitution du dossier administratif, si cette décision est celle actée dans la pièce C 4 du dossier administratif et datée du 5 décembre 2005; qu'en toute hypothèse, ladite décision constitue un acte détachable du contrat conclu avec la partie intervenante le 13 décembre 2005; que cet acte susceptible de recours est nécessairement intervenu entre le 30 novembre, date de "l'annulation" du choix de la partie intervenante, et le 13 décembre 2005, date de conclusion du contrat; que le recours est recevable en tant qu'il est dirigé contre cet acte; que la connexité entre les actes attaqués et jugés recevables est évidente car seul leur concours permet de finalement attribuer l'emploi en cause à la partie intervenante; qu'en conclusion, le recours est recevable en tant qu'il est dirigé contre :

- la décision intervenue entre le 30 novembre 2005 et le 13 décembre 2005 de procéder à un recrutement externe pour l'attribution de l'emploi de "Job Centre Manager";
- la décision intervenue entre le 30 novembre 2005 et le 13 décembre 2005 d'attribuer l'emploi susvisé à la partie intervenante, Juliette AGRO;

Considérant que la requérante n'a eu connaissance de la désignation de l'intervenante que par une "publication restreinte aux membres de la Division des Ressources Humaines de Belgacom, par voie électronique, le 17 novembre 2005"; que dès lors, la requérante n'aurait pas pu prendre connaissance des actes attaqués avant de recevoir la note d'observations de la partie adverse le 31 janvier 2006; qu'en outre, les actes attaqués ne mentionnent pas, contrairement aux exigences légales, les recours existant contre ceux-ci; que le recours est recevable ratione temporis;

Considérant que la partie adverse soulève une exception d'irrecevabilité du défaut d'exercice du recours organisé par le règlement BeST; que la partie intervenante se réfère à cette thèse;

Considérant que le règlement relatif à la gestion des emplois et ressources humaines dans le cadre du projet BeST dispose comme suit :

" 4.1.7. Possibilité de recours

Lorsque le membre du personnel qui a pris part à une sélection estime que la procédure n'a pas été respectée, il peut introduire une plainte auprès du Directeur ESM.

Dans ce cadre, il peut se faire assister d'un délégué d'une organisation syndicale";

que bien que soit prévue l'assistance éventuelle d'un délégué syndical, la disposition a un caractère trop sommaire pour que l'on puisse y voir un recours organisé; qu'en effet,

il n'est prévu ni délai pour l'introduire, ni caractère suspensif, ni obligation pour l'autorité de statuer sur cette plainte; qu'il ne s'agit dès lors pas d'un recours qui devrait obligatoirement être introduit avant de pouvoir saisir le Conseil d'Etat;

Considérant que la partie adverse soutient que le recours est irrecevable en tant qu'il vise le contrat de travail de Juliette AGRO; qu'elle fait valoir que cette décision ne constitue pas un acte administratif unilatéral relevant de la compétence du Conseil d'Etat; que l'intervenante se réfère à cet argument;

Considérant qu'il ressort du dossier administratif qu'un contrat de travail a été conclu le 13 décembre 2006 entre la partie adverse et l'intervenante pour exercer l'emploi de "Job Centre Manager" à partir du 1^{er} janvier 2006; que le Conseil d'Etat ne peut annuler ce contrat mais bien, le cas échéant, la décision d'engager l'intervenante; qu'il s'agit en effet d'un acte administratif détachable de ce contrat; que l'exception est rejetée;

Considérant que la partie adverse soutient encore que la requérante n'a pas intérêt au recours; qu'elle fait valoir, en substance, qu'elle n'a pas l'obligation de nommer la requérante même dans le cas éventuel d'une annulation de la désignation de l'intervenante et de la procédure relative à celle-ci; qu'elle expose que la requérante ne répond pas aux exigences de la fonction en cause;

Considérant que l'intervenante, qui développe une thèse analogue, ajoute que le seul avantage que procurerait l'annulation ou la suspension des actes attaqués, consisterait uniquement en l'intentement d'une action ultérieure contre son auteur devant les cours et tribunaux afin de recevoir une indemnité, ce qui ne suffit pas à fonder l'intérêt requis pour agir en annulation;

Considérant que la requérante, qui critique les conditions du classement aux épreuves organisées en vue d'attribuer un emploi, a intérêt à poursuivre l'annulation des décisions relatives à l'attribution de celui-ci mais ultérieures à son écartement de l'emploi litigieux; que, contrairement à ce que soutient l'intervenante, l'annulation de sa désignation à l'emploi litigieux procurerait à la requérante, dans les circonstances susmentionnées de la cause, une chance d'affectation à la fonction en cause; que l'exception est rejetée;

Considérant que la requérante prend un moyen, le troisième de la requête, de la "violation des principes généraux du droit et principalement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable et du

principe d'examen et de comparaison des titres et mérites; - Erreur manifeste d'appréciation; - Violation du principe d'impartialité; - Violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et plus particulièrement de ses articles 2 et 3; - Motivation interne fausse, inexacte et abusive; - Fondement irrégulier; - Excès de pouvoir"; qu'elle expose que "La partie adverse, après avoir exclu Mme AGRO de la procédure de sélection et modifié le procès-verbal de celle-ci en conséquence, a décidé qu'aucun des candidats à la sélection, dont la requérante, ne répondait aux conditions requises pour accéder à l'emploi, qu'il y avait lieu de procéder à un recrutement externe et de retenir Mme AGRO pour l'emploi considéré"; qu'elle soutient que rien ne permet de conclure, raisonnablement, qu'elle ne soit pas "capable de commencer le stage sans formation préalable complémentaire pour l'acquisition de pré-requis"; qu'elle constate que nul motif n'étaie cette affirmation; qu'elle observe que les actes attaqués ne sont d'ailleurs nullement motivés;

Considérant que la partie adverse fait valoir que l'autorité de nomination a uniquement comme obligation légale, lorsque les actes sont exprès, d'indiquer les motifs pour lesquels le candidat nommé a été choisi, sans qu'il soit nécessaire de faire apparaître les raisons de l'écartement des autres candidats;

Considérant que l'intervenante se réfère à la thèse de la partie adverse;

Considérant que ni la motivation formelle, ni le dossier administratif ne permettent d'établir sur la base de quels motifs s'est faite la sélection des candidats qui a abouti à ce qu'aucune candidature interne ne soit retenue; qu'en particulier, l'écartement de la candidature de la requérante ne fait l'objet d'aucune motivation formelle; qu'en l'absence de tels motifs, cette sélection apparaît irrégulière; que si l'écartement de la candidature interne de la requérante est irrégulière, cette irrégularité rejaillit nécessairement sur la décision de procéder à un recrutement externe dès lors qu'en application du règlement relatif à la gestion des emplois et ressources humaines dans le cadre du projet BeST, le recrutement interne est prioritaire; que le troisième moyen est sérieux;

Considérant que la requérante prend un sixième moyen, indiqué erronément comme étant le cinquième, de la "violation des règles de reconversion BeST approuvées par la Commission Paritaire nationale, le 16 mai 2002; - Violation du principe « patere legem quam ipse fecisti »; - Violation des principes généraux du droit et principalement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe de l'examen et de la comparaison des titres et mérites; - Incompétence de l'auteur de l'acte; - Motivation interne fausse, inexacte et abusive; - Excès de

pouvoir"; qu'elle expose que "La partie adverse a estimé que la requérante, comme les autres candidats "internes", ne répondait pas aux conditions d'accès à l'emploi et a donc décidé de recruter à l'extérieur et de retenir Mme AGRO pour l'emploi, à l'issue d'un examen au terme duquel la requérante a été classée en 5ème position et d'une "première interview" devant le seul Monsieur H., avant une sélection finale"; qu'elle rappelle que, cependant, les règles adoptées par la partie adverse dans son programme BeST, organisent le processus de sélection des candidats comme suit :

- un premier examen des candidatures est réalisé par un consultant en sélection de SPR sur la base des curriculum vitae et, le cas échéant, d'une interview,
- une première sélection est réalisée parmi les candidatures recevables, par le GHR/SPR, sur la base du critère "capable de commencer le stage sans formation préalable complémentaire pour l'acquisition de pré-requis",
- le GHR/SPR établit une liste de 5 candidats sur la base de cette sélection,
- la décision est prise par un jury composé au minimum du consultant en sélection SPR et d'un représentant du "ligne management" de la fonction à pourvoir;

qu'elle fait observer qu' "en l'espèce, ces règles n'ont manifestement pas été respectées puisque, si on lit bien la note d'observation déposée par la partie adverse dans l'affaire G/A. 169.391/VIII-5356, le premier examen du dossier des intéressés s'est traduit par un examen composé d'une épreuve écrite et d'une épreuve orale et qu'à l'occasion de celle-ci, déjà, le GHR/SPR a examiné si les candidats retenus à l'issue de l'épreuve écrite répondaient au critère "capable de commencer le stage sans formation préalable complémentaire pour l'acquisition de pré-requis", ce qui n'est pas l'objet de ce test oral (...), pour les écarter tous, au terme d'une décision péremptoire non motivée, sans présenter au jury prévu par les règles en vigueur, de liste de candidats répondant, plus ou moins bien, aux nécessités liées à l'emploi";

Considérant que la partie adverse observe que le règlement BeST prévoit que l'attribution de postes à pourvoir est en premier lieu effectuée, si possible, au sein du personnel interne à l'entreprise et qu'une sélection externe est, le cas échéant, effectuée ensuite; qu'elle rappelle la procédure de sélection interne comme suit :

" 4. De la sélection Job Info

4.1. Sélection par GHR-ESM

4.1.1. Nature de la sélection GHR-ESM

La sélection de GHR/ESM consiste en un screening des curriculum vitae des candidats.

A ce stade il est procédé à une comparaison entre le contenu du curriculum vitae du candidat et les facteurs-clés de compétences repris dans la description de la fonction. Le contenu du curriculum vitae est, si nécessaire, vérifié et/ou précisé au moyen d'une interview préliminaire.

Ce screening et cette interview sont réalisés par un consultant en sélection de ESM. Sont écartés à l'issue de ce screening, les candidats :

1°) dont l'acte de candidature n'est pas complété ;

2°) dont les compétences ne rencontrent pas les facteurs-clés requis.

4.1.2. Niveau de la sélection réalisée par GHR/ESM

Les candidats sont sélectionnés au niveau «capable de commencer le stage sans formation préalable complémentaire pour l'acquisition de pré-requis».

4.1.4. Conséquences de la sélection GHR/ESM

A l'issue de cette sélection, GHR/ESM établit une «short-list» des meilleurs candidats retenus à cette sélection reprenant si possible autant de fois 5 candidats qu'il y a d'emplois à conférer. Cette « short-list » est destinée au jury final «DIVISION ».

4.1.5. Procès-verbal de clôture de la sélection

Dans le cadre des sélections «Job Info », toutes les sélections de GHR/ESM sont clôturées par l'établissement d'un procès-verbal.

4.1.6. Information des candidats «Job Info » Dans le cadre des sélections «Job Info»

1°. Les personnes dont la candidature n'a pas été retenue recevront une lettre les informant et indiquant à quel stade de la procédure ils ont échoué. Les consultants du Job Center seront disponibles pour répondre à leurs questions.

2°. Les personnes dont la candidature est retenue par les consultants en sélection de ESM et de la division recevront une lettre les informant qu'ils vont être contactés pour la suite de la procédure.

4.1.7 Possibilité de recours

Lorsqu'un membre du personnel qui a pris part à une sélection Job Info estime que la procédure n'a pas été respectée, il peut introduire une plainte auprès du Directeur ESM.

Dans ce cadre, il peut se faire assister d'un délégué d'une organisation syndicale représentative.

4.2. Sélection par le jury final de la division

4.2.1. La sélection est réalisée par un jury composé au minimum comme suit :

1°) le consultant en sélection ESM;

2°) un représentant du ligne management de la fonction à pourvoir.

Peuvent uniquement faire partie de ce jury les membres du personnel répondant aux conditions minimales suivantes :

1°) faire partie du personnel statutaire ou contractuel à durée indéterminée de l'entreprise ;

2°) être titulaire d'une fonction :

a) soit de niveau 1. Sauf en ce qui concerne le consultant en sélection, la classe détenue est supérieure à celle de l'emploi à pourvoir;

b) soit de «vente» dont la classe est égale ou supérieure à S1 et supérieure à celle de l'emploi à pourvoir.

Tous les candidats repris sur la « short-list ESM » doivent être vus dans les 2 semaines du PV de clôture de la sélection « ESM »

Lorsque la sélection a lieu pour une fonction qui existe dans plusieurs divisions, ces divisions, bien que non directement concernées par la sélection, peuvent déléguer un représentant.

4.2.2. Le jury a pour mission de sélectionner le(s) meilleur(s) candidat(s) de la «short-list» et d'attribuer les emplois à conférer. Le membre R.H. du jury a un droit de veto.

Lorsque la division ne peut retenir un des candidats se trouvant sur la « short-list ESM », le cas est soumis à l'arbitrage :

1°) d'abord, du directeur ESM et du directeur ressources humaines de la division concernée;

2°) ensuite, si nécessaire, à celui du responsable du GHR et de celui de la division concernée;

3°) enfin, si nécessaire, à celui du Comité exécutif de l'entreprise.

4.2.3. Les données recueillies lors des sélections seront dûment archivées.

4.2.4. Un procès-verbal de sélection finale sera établi et envoyé par le membre R.H. du jury à ESM Sélection Administration et Central Administration";

qu'elle fait valoir qu'en l'espèce, compte tenu de la nécessité d'avoir des connaissances particulières pour exercer la fonction de «Job Centre Manager», elle a estimé qu'un test écrit devait précéder le test oral (interview préliminaire), test ayant pour but d'évaluer les compétences techniques des candidats par rapport aux règles Ressources Humaines et que les candidats qui obtenaient un résultat inférieur à 50 % n'étaient pas retenus pour le test oral; qu'elle explique que les neuf candidats internes et Juliette AGRO ayant adressé un CV à la partie adverse, ont participé à ce test écrit après lequel cinq candidats, dont la requérante et Juliette AGRO, ont été retenus et convoqués pour la première étape du test oral, consistant en un entretien préliminaire avec Monsieur H..., Directeur Ressources Humaines, et que cette interview se basait sur les compétences non techniques des candidats; que selon elle, si l'interview a été réalisée par le seul Monsieur H... sans faire appel à un consultant interne de sélection, c'est parce que la fonction concernée est la fonction de supérieur hiérarchique immédiat des consultants en sélection et que dès lors, par déontologie, il ne s'indiquait pas qu'un consultant en sélection soit impliqué dans la sélection de son futur supérieur immédiat; qu'elle poursuit en indiquant qu'après ce test oral, deux candidats internes, dont la requérante ne faisait pas partie, et Juliette AGRO ont été retenus et ont participé à la sélection par le jury consistant en un deuxième test oral; qu'elle fait part de ce que les deux candidats internes ont échoué et qu'un procès-verbal de clôture de la procédure de sélection interne a donc été établi; qu'elle ajoute que ce n'est qu'après l'échec de cette procédure de sélection interne, étant donné que la candidature de Madame AGRO à la sélection 'Job Info' avait été annulée à la demande des organisations syndicales rendant la procédure de sélection interne conforme au règlement BeST, que la partie adverse, conformément au règlement BeST, a procédé à une sélection externe et que Madame AGRO a été retenue pour la fonction considérée;

Considérant que l'intervenante se réfère à la réfutation du sixième moyen par la partie adverse;

Considérant que le règlement relatif à la gestion des emplois et ressources humaines dans le cadre du projet BeST ne prévoit pas de "test écrit" mais uniquement un "screening" des C.V.; que toutefois, dans la mesure où la requérante a réussi ce test écrit, elle n'a pas intérêt à critiquer cet élément de la procédure; que la lecture de la motivation de l'acte attaqué, un courriel, qui indique uniquement "je te signale que tu n'es pas retenue pour la sélection finale", ne permet pas de savoir si la requérante n'a pas été retenue parce que ses compétences "ne rencontrent pas les facteurs-clés requis" ou parce qu'elle serait incapable "de commencer le stage sans formation préalable complémentaire pour l'acquisition de pré-requis", alors qu'il s'agit de deux étapes bien distinctes de la procédure de sélection; que les explications apportées a posteriori - étant

que la requérante n'aurait pas de diplôme universitaire - ne peuvent pallier les lacunes de la motivation formelle exigée par la loi; que le sixième moyen est sérieux;

Considérant que la requérante fait valoir un préjudice moral; qu'elle soutient qu'il est d'autant plus grave qu'elle est très impliquée professionnellement; qu'elle expose que l'humiliation est d'autant plus grande que la partie adverse savait pertinemment que l'attribution de cet emploi était la dernière possibilité pour elle de retrouver un emploi permanent étant donné le résultat des négociations relatives à la mise en disponibilité structurelle; que selon elle, les actes attaqués sont donc manifestement destinés à l'écarter définitivement de l'entreprise et à la conduire à la retraite; qu'elle décrit un préjudice financier; qu'elle précise qu'elle n'envisageait pas de s'arrêter de travailler avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans; qu'elle souligne que si son écartement perdure, elle perdra toute qualification;

Considérant que la partie adverse répond que la requérante ne fait valoir que des allégations; qu'elle rappelle la jurisprudence écartant le risque financier de la notion de risque légalement requis et souligne qu'elle continue à payer un traitement à la requérante jusqu'à sa mise à la pension alors qu'elle reste disponible sur le marché du travail;

Considérant que l'intervenante se rallie à l'argumentation de la partie adverse;

Considérant qu'a priori, le fait de ne pas obtenir un emploi convoité dans le cadre d'un appel aux candidats ne constitue pas à lui seul un risque de préjudice grave difficilement réparable, sauf circonstances particulières; que cependant, en l'espèce, cette absence de réaffectation de la requérante a pour conséquence directe qu'elle est placée en disponibilité structurelle au 1^{er} janvier 2006; que si le simple fait d'être placé en disponibilité ne constitue normalement pas non plus un préjudice grave difficilement réparable, la mesure s'accompagne ici d'une interdiction d'être à nouveau appelé en activité de service jusqu'à ce que la partie requérante soit mise à la retraite à l'âge de 60 ans; que compte tenu de cette interdiction, la situation de ne pouvoir exercer une activité au sein des services de Belgacom ne revêt plus un caractère temporaire mais bien définitif de sorte que, si elle ne peut s'assimiler à un licenciement, la mesure est néanmoins susceptible de causer un préjudice grave difficilement réparable; qu'il en va d'autant plus ainsi que la requérante atteindra l'âge de 60 ans au mois d'août 2007 et qu'il n'est nullement certain et même peu probable, compte tenu de l'encombrement chronique que connaît le Conseil d'Etat, qu'il sera possible de statuer sur la requête en annulation avant qu'elle ne soit mise à la pension d'office; qu'à cet élément

professionnel s'ajoute également un élément moral dès lors qu'il est considéré de manière implicite mais certaine que la partie requérante serait incapable d'exercer à l'avenir une quelconque fonction statutaire au sein de l'entreprise; que cette négation des capacités de la partie requérante est de nature à lui causer un préjudice qui ne serait pas adéquatement réparé par un arrêt d'annulation intervenant nécessairement plusieurs années plus tard; qu'il existe un risque de préjudice grave difficilement réparable,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

La requête en intervention introduite par Juliette AGRO dans la procédure en référé est accueillie.

Article 2.

Est suspendue l'exécution de:

- la décision intervenue entre le 30 novembre 2005 et le 13 décembre 2005 de procéder à un recrutement externe pour l'attribution de l'emploi de "Job Centre Manager";
- la décision intervenue entre le 30 novembre 2005 et le 13 décembre 2005 d'attribuer l'emploi susvisé à Juliette AGRO.

La demande est rejetée pour le surplus.

Article 3.

Les dépens relatifs à la requête en intervention introduite par Juliette AGRO, liquidés à la somme de 125 euros, sont mis à charge de cette dernière.

Les dépens sont réservés pour le surplus.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le douze mars deux mille sept par :

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

Le Greffier,

Le Président f.f.,

L. LEJEUNE.

O. DAURMONT.