CONSEIL D'ETAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

A R R E T

n° 192.226 du 6 avril 2009

A.190.465/VIII-6664

En cause : **SOLE** Bernard,

ayant élu domicile chez
Me Bernard DEWIT, avocat,
avenue Albert Leemans 20
1050 Bruxelles,

contre :

l'Etat belge, représenté par
le Ministre de l'Economie,

ayant élu domicile chez
Me Jean-Paul LAGASSE, avocat,
place de Jamblinne de Meux 41
1030 Bruxelles.

Partie intervenante :

HAUMONT Philippe,

ayant élu domicile chez
Mes Patrick HENRY et Fabian CULOT, avocats,
place des Nations-Unies, 7
4020 Liège.

--

LE PRESIDENT F.F. DE LA VIIIe CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 24 novembre 2008 par Bernard SOLE, tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de :

"1. l'arrêté royal du 9 mai 2008 publié au Moniteur Belge du 25/9/2008, portant nomination de Monsieur Philippe HAUMONT, par avancement à une classe supérieure au titre de Conseiller, avec prise de rang au 1er octobre 2007, conformément à la décision du Comité de Direction du Service Public Fédéral Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie,

et, pour autant que de besoin,

2. les décisions préalables à l'adoption de l'acte attaqué des 13/3/2007, 5/6/2007 et 18/9/2007 du Comité de Direction du Service Public Fédéral Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie qui ont mené à chaque fois à l'absence de classement de M. SOLE et à la proposition de classement suivante à l'autorité compétente, pour la nomination au titre de conseiller, chef du service Personnel et Organisation, à la Direction générale Statistique et Information économique :
    1. M. Philippe HAUMONT,
    2. Mme Marie-Claire REYNE",

et, d'autre part, à l'annulation de ces décisions;

Vu la requête introduite le 16 décembre 2008 par laquelle Philippe HAUMONT demande à être reçu en qualité de partie intervenante;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de M^me^ BEECKMAN de CRAYLOO, premier auditeur au Conseil d'Etat, rédigé sur la base de l'article 93 du règlement général de procédure et de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé;

Vu l'ordonnance du 6 mars 2009, notifiée aux parties, ordonnant le dépôt du rapport et convoquant celles-ci à comparaître le 24 mars 2009;

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

Entendu, en leurs observations, Me Anissa LAICH, loco Me Bernard DEWIT, avocat, comparaissant pour le requérant, Me Frédéric VAN de GEJUCHTE, loco Me Jean-Paul LAGASSE, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et Me Fabian CULOT, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

Entendu, en son avis conforme, M^me^ BEECKMAN de CRAYLOO, premier auditeur;

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

Considérant que les éléments utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. Une note de service du 27 septembre 2006 annonce la vacance d'un emploi de conseiller, chef du service Personnel et organisation à la direction générale

Statistique et information économique (E8), emploi de la classe A3, à conférer par promotion.

2. Le requérant et Philippe HAUMONT adressent leur dossier de candidature standardisé à la partie adverse.

3. Sur la base des dossiers de candidature et de tests informatisés, le service d'encadrement Personnel et organisation (S1) de la partie adverse rédige un rapport d'analyse relatif à chaque candidat.

La conclusion générale du rapport relatif à Philippe HAUMONT indique ce qui suit :

" Le dossier du candidat est extrêmement fourni et structuré. Il en ressort une réelle volonté de prouver et convaincre que le poste correspond en tous points au profil du candidat. La réponse à la question 6 du premier volet en est, à ce titre, assez révélatrice lorsqu'il assimile ce poste à l'environnement professionnel de nature à permettre son épanouissement.

L'ensemble du volet "Motivation" abonde dans ce sens. Les réponses sont claires et structurées. Le candidat émet des propositions précises et concrètes et, ceci, en continuité avec les projets en cours au sein de E8.

Concernant le volet suivant, le candidat expose ses nombreuses expériences professionnelles, tout en les reliant de manière opportune avec les tâches et qualités décrites dans la description de la fonction. Il est à noter que l'ensemble de ses expériences sont orientées ressources humaines et correspondent, dans leur grande majorité, aux rôles de conseiller et d'expert. Seul son poste actuel, en cours, depuis mi-2004, coïncide avec le rôle de responsable d'équipe.

Le volet "Expertise", quant à lui, présente exactement la constatation inverse, dès lors qu'on retrouve la majorité de ses connaissances sous la rubrique "Responsable d'équipe".

Enfin, le "Masterprofile" du candidat est plus orienté vers la droite que ne l'est le profil idéal. Autant les deux profils se partagent l'aspect organisationnel, autant il existe un grand écart entre les deux profils au niveau des autres items. Ainsi, à titre d'exemple, le candidat pourrait présenter certaines faiblesses par rapport à la fonction telles que ne pas fournir les informations nécessaires (faiblesse en "communiquer"), manquer de prudence face à des situations nouvelles (faiblesse en "gérer") ou décider sans tenir compte de l'avis et des recommandations de son entourage (force en "décider").".

La conclusion générale du rapport relatif au requérant est rédigée dans les termes suivants :

" Le candidat expose un discours structuré et cohérent permettant ainsi une lecture aisée de son dossier. Le volet motivation présente une motivation transparente et essentiellement orientée sur la structure. Sa réflexion manque dès lors de transparence personnelle.

Le candidat présente une expérience professionnelle de près de 7 ans dans un service d'encadrement P & O et (d')une bonne connaissance de l'environnement institutionnel et de ses procédures.

Quant à son expertise, le candidat dispose d'une formation pertinente pour la fonction: licence en droit, formation de consultant interne en RH (35 jours), et diplôme spécial en RH.

Enfin, le profil du candidat correspond à la figure de l'entrepreneur suppléé de capacités à communiquer et former. Il dispose globalement des compétences requises dans le profil idéal mais elles sont néanmoins tantôt moins fortes (organiser, communiquer et gérer) et tantôt beaucoup plus fortes (décider et initier) que le niveau souhaité pour la fonction. Rationnel et proactif, le candidat présente un profil plus entrepreneur qu'il ne l'est exigé dans la fonction, ce qui pourrait, à terme, entraîner chez le candidat une certaine insatisfaction.".

4. Au cours de sa séance du 13 mars 2007, le comité de direction du S.P.F. Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie examine les différentes candidatures à l'emploi.

Le procès-verbal de la réunion indique ce qui suit :

" (...) M. DEMEESTER décrit la fonction à l'aide de la description jointe à l'appel aux candidatures. Il s'agit de la fonction standard de responsable P & O d'une administration, mais avec deux particularités propres à E8, qui la rendent particulièrement cruciale:
- le nombre de collaborateurs (environ 670);
- le processus de changement en cours à E8, que le responsable P & O doit évidemment accompagner de près, en communiquant beaucoup et en veillant à ce que chaque agent soit à la bonne place.

Dans ces conditions, le responsable P & O de E8 travaille directement avec le directeur général, à un niveau stratégique.

(...)
Le comité passe à l'examen des candidatures.

Celles-ci ont été analysées par S1 en fonction de 4 critères, sur base desquels il appartient au comité de direction de comparer les candidats et d'émettre une proposition de classement.

Ces 4 critères sont:

Motivation: la motivation du candidat à exercer la fonction, telle qu'exprimée dans son dossier de candidature. S1 y a analysé la structuration, la transparence, la réflexion.

Expérience: l'expérience du candidat pertinente pour la fonction, telle qu'exposée dans le dossier de candidature. L'expérience requise dans la description de fonction touchait à 3 domaines: chef de service, expert, conseiller.

Expertise: l'expertise du candidat pertinente pour la fonction, telle qu'exposée dans le dossier de candidature.

Profil: l'adéquation du profil du candidat au profil idéal pour la fonction.

Profil du candidat: résultat du test informatisé passé par le candidat. Révèle, non pas les compétences, mais les zones de confort et les zones d'effort du candidat par rapport à 8 compétences-clés: initier, communiquer, motiver, former, gérer, contrôler, organiser, décider.
Est représenté sous forme graphique.
Profil idéal: représente sous forme graphique l'importance pour la fonction de chacune des 8 compétences-clés. Sachant que l'être humain ne peut être à la fois, en principe, en zone de confort dans deux compétences opposées, le profil privilégie, pour chaque axe de compétence, l'une par rapport à l'autre.
Chaque candidat recevra, avec ce procès-verbal, l'analyse de sa candidature effectuée par S1.

M. VANDERMAESEN synthétise, pour chaque candidature, l'analyse de S1, à laquelle les membres réagissent s'ils l'estiment opportun.

Marie-Claire REYNE (S3)
Motivation: forte
Expérience: bonne (fait la même chose à S3 que pour l'emploi en compétition, dans une unité moins grande. A participé activement au processus de changement lors de la fusion des deux CTI)
Expertise: moyenne (surtout en "expert")
Profil: plutôt faible, mais, selon M. DE SAER , elle est très consciencieuse et fiable et dès lors, vu sa motivation et son expérience, elle pourrait faire les efforts nécessaires pour répondre aux exigences de la fonction.

Philippe HAUMONT (E8)
Motivation: très forte et bien construite. M. MERKEN estime qu'il s'agit d'un dossier de candidature exemplaire.
Expérience: très forte. M. DEMEESTER précise qu'il a participé à la fusion de l'INS et de la Information économique (sic), s'est investi à fond dans le BPR de E8, a été le moteur du recrutement récent de nombreux statisticiens.
Expertise: très forte. M. VAN HENDE a apprécié les précieux conseils que M. HAUMONT lui a donnés en matière de ressources humaines et d'organisation.
Profil: moyen.

Le président ajoute que M. HAUMONT, en dépit des aléas de sa carrière depuis son entrée au département en 2000, dus aux errements de la réforme Copernic, a fait preuve d'une loyauté exemplaire à l'égard du département. Il est dès lors convaincu que ce candidat est particulièrement apte à remplir la fonction en compétition.

(...)
Bernard SOLE (S1)
Motivation: forte (mais peu transparent sur lui-même)
Expérience: plutôt moyenne (comme expert, pas du tout comme chef de service)
Expertise: moyenne (comme expert)
Profil: moyen (faible sur "organiser", trop fort sur "décider" et "initier").

M. VANDERMAESEN précise que lorsqu'il a été désigné à la tête de S1, en septembre 2005, il a trouvé en M. SOLE un agent frustré. Celui-ci, après avoir déposé contre M. LEDOUX, ancien directeur P & O, une plainte en harcèlement moral que le conseiller en prévention a estimée non fondé, a été muté pour raisons de service à E6. Cette mutation a été suspendue par le Conseil d'Etat, et M. SOLE a réintégré S1. Il a parallèlement introduit une action au Tribunal du travail, qui l'a débouté. M. SOLE a interjeté appel, et l'affaire est pendante devant la Cour du travail. Depuis que M. VANDERMAESEN, nullement concerné par le conflit entre MM. LEDOUX et SOLE, a pris ses fonctions, il a à de multiples reprises offert des fonctions à M. SOLE, qui les a presque toutes refusées, non de façon directe, mais par l'intermédiaire de son avocat.

M. VANDERMAESEN considère que M. SOLE analyse toute proposition ou dossier qui lui est soumis uniquement d'un point de vue strictement juridique. Il a l'impression que M. SOLE n'est actuellement pas en mesure de répondre aux exigences en matière de communication et d'organisation telles que posées par M. DEMEESTER.

Sur base de l'analyse de S1 et des interventions des membres, le président met aux voix la proposition de classement suivante:
1. M. Philippe HAUMONT;
2. Mme Marie-Claire REYNE.

A l'issue d'un vote secret, il apparaît que les membres présents approuvent cette proposition à l'unanimité. (...)".

5. Le 23 avril 2007, le requérant adresse une réclamation circonstanciée au président du comité de direction, dans laquelle il fait valoir, en substance, que certains éléments essentiels de sa candidature ont été omis (son diplôme spécial en ressources humaines obtenu en 2006 à l'I.C.H.E.C.), que M. VANDERMAESEN a exposé une appréciation partiale à son sujet et que les résultats du test informatique "Masterkey" ont été erronément interprétés quant à l'analyse de son "masterprofile".

6. Le 5 juin 2007, le comité de direction examine la réclamation du requérant.

Le procès-verbal de la réunion précitée relate ce qui suit :

" M. SOLE expose que c'est avec enthousiasme qu'il a posé sa candidature à cet emploi, qui l'intéresse énormément et dans lequel il se sent capable de donner satisfaction.

D'après le procès-verbal de la délibération du 13 mars 2007, le comité de direction semble avoir suivi l'opinion de M. VANDERMAESEN selon laquelle M. SOLE ne répond pas aux exigences de l'emploi en matière de communication et d'organisation. Or, en novembre 2006, M. VANDERMAESEN lui a proposé de prendre la direction de son staff. Il est contradictoire que M. SOLE soit jugé capable d'être le bras droit à S1, et pas à E8.

Ses qualités de communicateur lui ont d'ailleurs été reconnues par son supérieur hiérarchique lors de la préparation de son évaluation en 2001. Il lui semble avoir encore progressé depuis sur ce point.

M. SOLE est le seul agent du service du personnel à avoir été sélectionné en 2002, notamment via un assessment, pour suivre une formation en ressources humaines organisée par l'IFA. Il doute qu'on l'ait sélectionné s'il ne disposait pas de qualité de communicateur.

En juin 2006, il a obtenu un diplôme spécial en ressources humaines à l'ICHEC, ce que le tableau reprenant la liste des candidats omet de mentionner. A cette occasion, il a réalisé un travail sur une politique de motivation au SPF Economie. La réflexion menée pourrait être discutée et adaptée pour E8.

Son expérience professionnelle en ressources humaines a été acquise entièrement au SPF, où il a eu la chance d'entrer par mobilité volontaire en 2000.

M. SOLE conteste la synthèse de son analyse S1, telle qu'effectuée par M. VANDERMAESEN lors du premier examen des candidatures.

Motivation:
Il estime que plusieurs éléments démontrent qu'elle est transparente: sa venue au SPF par mobilité volontaire, sa fonction de secrétaire du réseau des correspondants RH, sa candidature à la formation IFA dont question ci-dessus, sa formation à l'ICHEC, le fait qu'il n'ait jamais caché son souhait d'exercer un jour des responsabilités plus élevées.

Expérience:
Pour la direction d'équipe, il renvoie au "qui fait quoi" de décembre 2003 établi par le directeur P & O d'alors. Il a été également le concepteur, puis l'organisateur, du recrutement pour l'enquête socio-économique, entre 2001 et 2004, y compris des premières sélections comparatives imposées par la réforme Copernic. Enfin, l'élaboration en 2006 des nouveaux cadres linguistiques du SPF vaut bien la direction d'équipe, puisqu'il a coordonné ce dossier entre toutes les administrations du département.

Expertise:
Forte à ses yeux, elle est reconnue dans l'analyse effectuée par les collaborateurs de M. VANDERMAESEN.

Profil:
M. VANDERMAESEN le qualifie de "moyen" alors que l'analyse de S1 note qu'il dispose globalement de ce profil. Son profil lui permet donc d'exercer la fonction de manière cohérente.

Concernant sa réaction aux commentaires personnels de M. VANDERMAESEN, M. SOLE renvoie aux pages 6 à 10 de sa lettre de réclamation.

M. SOLE pense remplir les conditions pour être le meilleur candidat à même de remplir la fonction en compétition. L'analyse de S1 lui reconnaît un certain nombre de qualités, dont certaines ont été passées sous silence par M. VANDERMAESEN.

Il considère pouvoir apporter des éléments neufs: par rapport aux autres candidats, il estime disposer d'une motivation des plus fortes. Son expérience de 7 ans au service P & O fait qu'il sait qui fait quoi et obtenir de ceux qui doivent faire quelque chose qu'ils le fassent. Lorsque des correspondants RH se plaignent auprès de lui, il a souvent des solutions à leur apporter.

M. SOLE préfère être conseiller P & O à E8 que responsable du staff à S1. Outre son expertise, son profil qui globalement correspond au profil idéal, il fait valoir son analyse de juriste, et son expérience dans d'autres administrations, dont à l'INAMI où il plaidait des dossiers devant le Conseil d'Etat.

M. SOLE termine son exposé en affirmant que sa nomination à la fonction en compétition lui permettra donc de valoriser son expérience et ses compétences dans un domaine qui le passionne.

Le président tient à préciser que le rôle de M. VANDERMAESEN, dans le cadre de la nouvelle méthode d'analyse des candidatures à une promotion au sein du niveau A, est de brosser synthétiquement l'analyse faite par S1, quelle que soit l'origine des candidats. M. VANDERMAESEN le fait de façon objective, sans aucune volonté de défavoriser l'un ou l'autre candidat. Les membres du comité de direction disposent de toute façon des analyses complètes.

(...)

Aucune question ne lui étant posée, M. SOLE quitte la séance.

M. GEURTS estime que M. SOLE a dit des choses intéressantes et s'est beaucoup investi en formations en ressources humaines.

Mme FAUCONNIER ajoute qu'il y a une différence évidente entre les deux candidats non classés.

M. DEMEESTER note que M. SOLE a affirmé apporter de nouveaux éléments par rapport à sa candidature initiale, mais ne voit pas lesquels. Sa candidature et l'analyse de S1 révélaient déjà ces éléments.

Le président estime que la démarche de M. SOLE confirme sa motivation et une certaine expertise en ressources humaines, éléments qui ressortaient déjà de son dossier. Mais cela est-il de nature à revoir le classement issu du premier examen des candidatures?

Il rappelle que M. HAUMONT a été recruté par la Fonction publique, en raison de son expérience et de son expertise, comme un des premiers experts en ressources humaines, chargés de préparer dans les SPF l'implémentation de la réforme Copernic. Après avoir été le conseiller du président à ce sujet, il a accepté, à la demande de celui-ci, d'assumer à E8, la plus grande administration du département, le rôle de responsable P & O, rôle qu'il assume avec enthousiasme et de façon tout à fait satisfaisante.

Le président estime dès lors que sur le plan de la motivation, de l'expérience et de l'expertise, M. HAUMONT est largement au-dessus de M. SOLE;

M. DE SAER précise que Mme REYNE, même si elle a suivi moins de formations théoriques que M. SOLE, dispose d'une plus grande expérience de terrain que lui, en particulier dans la fonction de correspondant RH. Sur base de l'exposé de M. SOLE, M. DE SAER n'est pas convaincu qu'il pourra mieux exercer la fonction que Mme REYNE, même s'il a beaucoup de connaissances.

M. VANDERMAESEN signale que lorsque, comme M. SOLE lui-même l'a rappelé, il lui a proposé la coordination de son staff, c'est par avocat interposé que M. SOLE a refusé. Par ailleurs, l'étude sur la motivation au SPF Economie à laquelle a fait allusion M. SOLE ne lui a jamais été communiquée. Ces deux exemples illustrent bien les carences de M. SOLE en matière de communication.

Pour M. MASSANT, M. SOLE, comme à son habitude, a joué l'homme, pas la balle. S'il connaît ses dossiers, il les traite toujours de façon rigide, avec une approche trop juridique.

M. MERKEN confirme ce point de vue. A aucun moment, M. SOLE n'exprime ses idées au sujet du SPF et de ses services. Sa réclamation est sèche, de nature purement juridique.

Le comité est d'avis que la réclamation et l'audition de M. SOLE n'apportent aucun élément neuf. Sa motivation a déjà été reconnue forte, son expérience et son expertise ont été reconnues dans certains domaines, et son profil n'a pas été considéré comme contraire au profil idéal (les différences avec celui-ci ont été, comme pour tous les candidats, mentionnées).

(...)
Le président met dès lors aux voix la proposition de confirmer le classement issu du premier examen des candidatures.

A l'issue d'un vote secret, il apparaît que cette proposition recueille l'unanimité des membres présents.
(...).".

7. Le 1er août 2007, le requérant adresse une seconde réclamation au président du comité de direction.

8. La réclamation est examinée par le comité de direction lors de sa séance du 18 septembre 2007.

Le procès-verbal de cette réunion indique :

" La réclamation de M. SOLE porte sur les éléments suivants:

- non prise en compte, dans le tableau des candidats, de son diplôme spécial en ressources humaines: le tableau est un extrait de l'annuaire du personnel 2006, où le diplôme de M. SOLE n'était pas encore mentionné (il l'est dans l'annuaire 2007). En toute hypothèse, ce diplôme était clairement repris dans l'analyse de S1, et donc connu des membres.

- partialité de M. VANDERMAESEN:
  - celui-ci a parlé de "mutation pour raison de service" au lieu de mutation illicite: M. VANDERMAESEN a ajouté "cette mutation a été suspendue par le Conseil d'Etat" et a donc fait preuve d'une parfaite objectivité, la suspension d'un acte n'emportant pas son annulation;
  - alors qu'il prétend n'être pas concerné par le conflit SOLE/LEDOUX, M. VANDERMAESEN a fait une note au Tribunal du travail concernant les attributions de M. SOLE; cette note, établie par le chef actuel de M. SOLE, à la demande du tribunal, concerne les attributions actuelles de M. SOLE. Son contenu n'a donc effectivement rien à voir avec le conflit avec M. LEDOUX;
  - M. VANDERMAESEN a jugé que M. SOLE manque de qualités en matière d'organisation et de communication, alors que l'analyse de S1 estime qu'il dispose globalement des compétences requises: le comité de direction constate cependant que l'analyse de S1 a précisé qu'en termes de communication et d'organisation, M. SOLE a un score plus faible que requis dans le profil idéal. Les propos de M. VANDERMAESEN n'ont donc rien de subjectif.

- absence de véritable comparaison des titres et mérites des autres candidats avec ceux de M. SOLE: le comité renvoie aux procès-verbaux des 1er et 2ème examens des candidatures, où il est exposé en quoi M. HAUMONT et Mme REYNE ont plus de qualités que lui pour être classés.

- absence de longue durée de M. HAUMONT: l'appel aux candidats mentionne que l'agent promu devra exercer effectivement les fonctions afférentes à l'emploi auquel il a été nommé; si l'absence de M. HAUMONT devait se prolonger, M. SOLE a tout intérêt à être classé.

- réussite de sa formation certifiée "contentieux administratif de la fonction publique": M. SOLE invoque le fait qu'il est juriste, au contraire des candidats classés, formation importante quand il s'agit de respecter les réglementations, surtout en matière de personnel. Le comité de direction n'a jamais, que du contraire, nié les compétences juridiques de M. SOLE, mais estime que rencontrer l'argument reviendrait à considérer que plus de 90% des fonctionnaires ne respectent pas les réglementations. Le comité estime au contraire, et cela est mentionné dans les deux procès-verbaux précédents, que

l'approche trop juridique des problèmes par M. SOLE, surtout dans le domaine des ressources humaines, peut s'avérer plus négative que positive.

Deux éléments de la réclamation de M. SOLE choquent M. GOFFIN: sa façon d'attaquer sans fondement son supérieur hiérarchique; plus encore, son attitude à l'égard de M. HAUMONT, spéculant sur la durée de sa maladie.

En conclusion, le comité de direction estime que la réclamation de M. SOLE n'apporte aucun élément neuf en faveur de son classement. Le comité ne peut prendre la responsabilité de proposer au Ministre un candidat qui n'a pas à ce jour fait preuve des capacités nécessaires pour occuper un emploi aussi stratégique que celui de responsable Personnel et Organisation de la plus grande entité du SPF.

Le président met dès lors aux voix la proposition de confirmer le classement issu des premier et deuxième examens des candidatures.

A l'issue d'un vote secret, il apparaît que cette proposition recueille l'unanimité des membres présents. (...).".

9. Un arrêté royal du 9 mai 2008 nomme Philippe HAUMONT par avancement à une classe supérieure au titre de conseiller, avec prise de rang au 1er octobre 2007.

Cet arrêté est motivé comme suit :

" (...) Vu la candidature du 15 octobre 2006 de Monsieur Philippe HAUMONT, attaché à la direction générale de la Statistique et de l'information économique;

Considérant:
- son expérience et sa connaissance approfondie d'un service P & O;
- son expertise de haut niveau en ressources humaines;
- sa très forte motivation à occuper l'emploi et sa vision de celui-ci;
- sa capacité d'organisation, de communication et de direction d'équipe;
- sa loyauté exemplaire;

Vu l'avis motivé et unanime du comité de direction du SPF Economie par lequel Monsieur Philippe HAUMONT est proposé comme premier candidat au titre de conseiller; (...).".

L'arrêté royal précité, publié par mention au Moniteur belge du 25 septembre 2008, constitue le premier objet du recours;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation de l'arrêté royal du 24 septembre 2006 fixant les cadres linguistiques du Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie, de l'excès et du détournement de pouvoir ainsi que de l'absence de base légale; que dans une première branche, il expose que le comité de direction n'était pas composé paritairement lorsqu'il a statué sur la comparaison des candidatures à l'emploi vacant, mais était composé d'une majorité de membres néerlandophones, en contravention avec l'article 1er de l'arrêté royal du 24 septembre 2006; que dans une seconde branche, il soutient que

Ph. HAUMONT a été transféré in extremis avant l'ouverture de la procédure de promotion, en tant qu'attaché, par arrêté royal du 14 juillet 2006, au Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie, et avait bénéficié, même antérieurement à son transfert, de fonctions supérieures de conseiller; que selon lui, ce transfert a été également accompli en contravention avec l'arrêté royal du 24 septembre 2006 précité, qui n'avait pas encore été promulgué; qu'il ajoute que Ph. HAUMONT est absent pour maladie de longue durée depuis le mois d'octobre 2006 et n'a pas exercé les fonctions de conseiller depuis sa nomination, alors que l'avis de vacance précisait clairement que le candidat devrait exercer effectivement les fonctions afférentes à l'emploi; qu'il fait observer que dans sa seconde réclamation, il avait invoqué l'absence prolongée de Ph. HAUMONT; que selon lui, le comité de direction a commis une erreur manifeste d'appréciation en parlant de "spéculation" sur la durée de la maladie alors que l'absence était réelle, et s'est comporté de manière contradictoire en estimant que le requérant "n'aurait pas fait preuve à ce jour des capacités nécessaires pour occuper un emploi aussi stratégique", tout en confiant cette responsabilité à une personne en incapacité d'exercer les fonctions du fait de son état de santé; qu'il fait valoir que le comité de direction n'a en rien rencontré ses objections, notamment à l'égard du classement de Marie-Claire REYNE en deuxième position, alors que lui-même n'est pas classé, malgré son profil proche du profil de fonction requis;

Considérant, pour ce qui concerne la première branche du moyen, que l'article 1er de l'arrêté royal du 24 septembre 2006 invoqué par le requérant ne règle nullement la composition du comité de direction et ne contraint nullement le comité de direction à être composé dans le respect de la parité linguistique; que pour ce qui concerne la deuxième branche, les développements consacrés par le requérant n'ont aucun lien avec l'arrêté royal du 24 septembre 2006 précité; que le prétendu détournement de pouvoir invoqué dans le libellé du moyen n'est aucunement établi; que contrairement à ce que soutient le requérant, Ph. HAUMONT a été affecté au SPF Economie dès le 1er février 2001 et a été désigné le 1er août 2004 comme responsable du service Personnel et organisation de la direction générale Statistique et information économique; que le requérant ne soutient pas que ces affectations seraient intervenues en méconnaissance des cadres linguistiques applicables avant ceux fixés par l'arrêté royal du 24 septembre 2006; que la circonstance que Ph. HAUMONT était absent au moment de l'examen des candidatures est sans incidence; que l'article 56, § 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat prévoit, en effet, que l'agent absent pour maladie garde ses titres à la promotion; que le premier moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de la violation du principe général de bonne administration et d'équitable procédure, de la violation des articles 1er à 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'absence de motivation exacte, pertinente et admissible, de la contradiction dans les motifs, de la violation du principe général de proportionnalité, ainsi que de l'absence de comparaison effective des titres et mérites des candidats et de l'abus de pouvoir; que dans une première branche, il soutient que la décision attaquée ne présente aucune motivation adéquate et pertinente et que son exécution produit des conséquences totalement disproportionnées par rapport au but visé et porte gravement préjudice à l'intérêt du service ainsi qu'à ses droits; que selon lui, la décision attaquée se fonde sur des considérations à son propos qui ne présentent aucun lien avec la procédure de promotion et sur des motifs inexacts en droit et en fait; qu'il expose que lors de l'examen de ses réclamations, la partie adverse s'est basée sur des procédures judiciaires et administratives dont elle déforme les véritables objets, pour en déduire des conséquences inconciliables avec la réalité du profil du requérant, qui est ainsi jugé incapable de répondre "aux exigences en matière de communication et d'organisation"; qu'il estime que ces allégations sont démenties par sa longue carrière, dont les évaluations ont toujours été favorables, et qui atteste d'une expérience en matière de communication et d'organisation; qu'il expose que M. VANDERMAESEN, à la fois juge et partie, a repris son intervention personnelle dans le cadre d'une procédure judiciaire pendante pour y trouver des preuves des carences du requérant en matière de communication; qu'il considère que rien n'explique le rapport entre la procédure de promotion et d'anciens litiges qui ont pu l'opposer à sa hiérarchie, d'autant plus que les actes administratifs attaqués qui décidaient de sa mutation illicite ont été retirés par la partie adverse; qu'il fait observer qu'aucune remarque n'est formulée en revanche à propos de l'appréciation de ses véritables titres et mérites, notamment de son diplôme spécial en ressources humaines obtenu à l'ICHEC, qui avait été omis; qu'il est d'avis que l'usage de la procédure "Masterkey" pour établir de façon informatisée un "masterprofile" est contestable à plus d'un titre; que selon lui, alors qu'il s'agissait, suivant l'avis de vacance d'emploi, d'un outil utilisé pour une auto-analyse des préférences professionnelles, cet outil a été détourné de sa finalité et le comité de direction en a déduit des conséquences totalement arbitraires; qu'il souligne que le questionnaire de ce test est extrêmement approximatif et subjectif, et que les versions française et néerlandaise divergent; qu'il en conclut qu'une véritable comparaison des titres et mérites est impossible dans de telles conditions; qu'il ajoute que les personnes qui étaient chargées d'analyser les résultats de ces tests étaient inexpérimentées, engagées à titre contractuel et n'étaient pas toutes bilingues; qu'il fait remarquer qu'il est piquant de constater que l'interprétation des résultats qui en est faite par le comité de direction est bien plus "superlative"; qu'à titre d'exemple, il explique que lors de la

réunion du 13 mars 2007, le comité de direction a estimé que, d'après le "masterprofile" de Ph. HAUMONT, sa motivation serait "très forte et bien construite", que son expérience de même que son expertise est "très forte", ce qui ne peut découler d'aucun élément objectif du dossier et certainement pas du test en question; qu'il poursuit avec son analyse du "masterprofile" selon laquelle il aboutit à des "carences" en matière d'organisation et de communication, selon l'opinion de M. VANDERMAESEN; que dans une deuxième branche, il expose que la partie adverse s'est abstenue d'envisager les conséquences de son acte, inconciliables avec les principes généraux du droit de la défense et de proportionnalité; qu'il fait valoir que l'acte attaqué aboutit à l'absence de classement en ce qui le concerne, alors que son profil correspond le plus au profil idéal de la fonction et prive le service des compétences d'une personne susceptible de les exercer efficacement, pour des motifs qui ne présentent aucun lien pertinent avec les exigences de la fonction;

Considérant que contrairement à ce que soutient le requérant, le comité de direction a examiné et comparé les candidatures au poste convoité; que le comité de direction s'est fondé sur les dossiers de candidature introduits selon un modèle standardisé, très détaillé; qu'il s'est également appuyé sur une analyse des quatre candidatures, établie par le service du personnel, présentée par le directeur de ce service, M. VANDERMAESEN et a examiné les candidatures en fonction de quatre critères: motivation, expérience, expertise et adéquation du profil par rapport au profil idéal pour la fonction; que les membres du comité de direction ont exprimé leur opinion sur les différentes candidatures; que le requérant ne démontre nullement que les appréciations portées par le comité de direction seraient inexactes; que le deuxième moyen n'est pas fondé,

D E C I D E :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

Il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de suspension.

Article 3.

Les dépens, liquidés à la somme de 300 euros, sont mis à charge de la partie requérante, à concurrence de 175 euros et à charge de la partie intervenante à concurrence de 125 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le six avril deux mille neuf par :

M^me^	DAURMONT,	conseiller d'Etat, président f.f.,
M^me^	DRAPIER,	greffier assumé.

Le Greffier assumé, Le Président f.f.,

B. DRAPIER. O. DAURMONT.