

CONSEIL D'ETAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R E T

n° 206.855 du 29 juillet 2010

A. 195.346/V-1800

En cause :

VAN BELLINGHEN Michel,

ayant élu domicile chez
Me Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

1. **l'Etat belge**, représenté par
le Ministre de l'Entreprise et de la Simplification,
2. **la Commission de sélection**, instaurée en vue de la
nomination du président et des membres du Conseil de
l'Institut belge des Services postaux et des
Télécommunications,

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

Parties intervenantes :

1. **HINDRYCKX** Luc,
ayant élu domicile chez
Me Dominique LAGASSE, avocat,
chaussée de La Hulpe 187
1170 Bruxelles,
2. **CUVELLIEZ** Charles,
ayant élu domicile chez
Me Philippe DESCHEEMAECCKER, avocat,
avenue du Roi 206
1190 Bruxelles,
3. **DESMEDT** Axel,
ayant élu domicile chez
Me Rika HEIJSE, avocat,
Kortrijksesteenweg 867
9000 Gent,

--

**LE CONSEIL D'ETAT, V^e CHAMBRE,
SIEGEANT EN REFERE,**

Vu la requête unique introduite le 20 janvier 2010 par Michel VAN BELLINGHEN en tant qu'elle demande la suspension de l'exécution des actes suivants :

- les arrêtés royaux du 9 octobre 2009 portant nomination de Luc HINDRYCKX en qualité de président et de Charles CUVELLIEZ en qualité de membre du Conseil de l'Institut belge des Services postaux et des Télécommunications (I.B.P.T.);
- la décision qui s'en déduit de ne pas renouveler le mandat de membre du Conseil de l'I.B.P.T. qui était confié au requérant;

Vu les requêtes introduites les 12 et 16 février 2010 par lesquelles Luc HINDRYCKX, Charles CUVELLIEZ et Axel DESMEDT demandent à être reçus en qualité de parties intervenantes;

Vu les notes d'observations et les dossiers administratifs des parties adverses;

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

Vu l'ordonnance du 28 mai 2010 fixant l'affaire à l'audience du 22 juin 2010 à 16.00 heures;

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

Entendu, en son rapport, M. ANDERSEN, premier président du Conseil d'Etat;

Entendu, en leurs observations, Me J. BOURTEMBOURG, avocat, comparaisant pour le requérant, Me Fr. VAN DE GEJUCHTE, loco Me J.-P. LAGASSE, avocat, comparaisant pour les parties adverses, Me B. GRIBOMONT, loco Me D. LAGASSE, avocat, comparaisant pour la première partie intervenante, Me Ph. DESCHEEMAECCKER, avocat, comparaisant pour la deuxième partie intervenante, et Me R. HEIJSE, avocat, comparaisant pour la troisième 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;

I. EXPOSE DES FAITS

Considérant que les faits utiles à l'examen de la cause sont les suivants :

1. Le Moniteur belge du 27 janvier 2009 publie l'avis suivant :

" Appel aux candidats pour les fonctions de président et de membres du Conseil de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications (I.B.P.T.)

1. L'I.B.P.T.

En vertu de la loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges, le Conseil de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications est créé.

La mission de ce Conseil a été décrite à l'article 16 de cette loi : «Le Conseil a le pouvoir d'accomplir tous les actes utiles à l'exercice des compétences de l'Institut. Il représente l'Institut en justice et à l'égard des tiers, et peut contracter au nom de l'Institut. Il peut se saisir des dossiers».

A l'article 17, il est précisé :

«§ 1^{er} . Le Conseil est composé de quatre membres, à savoir un président et trois membres ordinaires. Deux des membres appartiennent au rôle linguistique néerlandophone et les deux autres membres appartiennent au rôle linguistique francophone. Au cas où les voix sont partagées, le président a voix prépondérante.

§ 2. Le Roi nomme, sur proposition du Ministre, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le président et les autres membres du Conseil.

Les membres du Conseil sont nommés pour un terme de six ans renouvelable.

Sauf en cas de révocation visée au § 5, les membres du Conseil continuent à exercer leur fonction à l'expiration de leur mandat tant qu'il n'a pas été pourvu à leur remplacement.

§ 3. Les membres du Conseil sont nommés en vertu de leur compétence, de leur intégrité et de leur indépendance. Il doit être satisfait à ces conditions pendant toute la durée du mandat.

Les membres du Conseil ne peuvent avoir un intérêt quel qu'il soit dans les entreprises actives sur les marchés des télécommunications et/ou des services postaux, ni exercer pour celles-ci directement ou indirectement, à titre gratuit ou onéreux, la moindre fonction ou prêter le moindre service. Il doit être satisfait à cette condition pendant toute la durée du mandat et pendant les deux ans suivant la fin de ce mandat.

§ 4. Les membres du Conseil sont employés à temps plein. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le statut et la rémunération du président et des autres membres du Conseil ainsi que leurs devoirs.

§ 5. Les membres du Conseil sont révocables par arrêté délibéré en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les circonstances dans lesquelles une révocation peut être proposée.»

Chaque membre ordinaire du Conseil dirige au moins un des services de l'Institut. Il prend part à la prise des décisions du Conseil en matière de services postaux et de télécommunications.

La rémunération du président et des membres du Conseil est fixée en conformité avec les normes d'usage dans les secteurs des postes et des télécommunications, ainsi qu'avec celles des autres instances de contrôle, comparables à l'I.B.P.T.

Les missions de l'I.B.P.T.

En tant que régulateur indépendant, l'Institut est chargé du contrôle du secteur des télécommunications et des services postaux. Ces missions concernent l'accès au marché, le contrôle du marché, le service universel et la régulation du marché entre les opérateurs et/ou les fournisseurs de services des deux secteurs. Cette mission implique la coopération avec différents organes, au niveau fédéral, avec les institutions des Régions et des Communautés, et avec des organisations internationales.

En outre, la concertation et la consultation dans les deux secteurs sont une partie essentielle du fonctionnement de l'Institut : tant avec les entreprises concernées qu'avec les organisations représentatives des consommateurs et les autorités politiques.

2. Appel aux candidats

En application de ces dispositions, un appel aux candidats est lancé pour exercer un mandat dans le Conseil de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications.

Les candidats à la fonction de président ou de membre du Conseil doivent répondre aux exigences générales d'admissibilité fixées aux articles 3 à 5 de l'arrêté royal du 11 mai 2003 fixant le statut, la rémunération et les devoirs du président et des membres du Conseil de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications :

- 1) Etre ressortissant d'un Etat membre de l'UE;
- 2) Présenter un comportement qui correspond aux exigences de la fonction visée;
- 3) Disposer des droits civils et politiques;
- 4) Détenir un diplôme universitaire ou assimilé du deuxième cycle.

Pour être nommé président, le candidat doit en outre remplir les conditions suivantes : avoir au 15 février 2009 soit une expérience professionnelle de dix années au minimum dans le secteur des services postaux ou des télécommunications, soit une expérience professionnelle dans ces secteurs qui ensemble totalise au minimum dix années.

Pour être nommé membre du Conseil, le candidat doit en outre remplir les conditions suivantes : avoir au 15 février 2009 soit une expérience professionnelle de cinq années au minimum dans le secteur des services postaux ou des télécommunications, soit une expérience professionnelle dans ces secteurs qui ensemble totalise au minimum cinq années, soit une expérience professionnelle de

cinq années au minimum en matière d'analyse économique (tant micro que macro économique) complétée d'une expérience en matière de négociations avec les organisations européennes.

Les candidats doivent prouver l'expérience requise dans les domaines susmentionnés.

Cette expérience peut être acquise :

- 1) Dans une entreprise;
- 2) Dans la fonction publique;
- 3) Dans une institution qui coopère aux décisions au niveau juridique, économique ou politique;
- 4) Dans un centre universitaire.

Le Ministre décide sur base des pièces si le candidat dispose de l'expérience requise.

Une commission de sélection, composée au minimum de trois experts externes, procède à une évaluation des candidats au poste de président et à une évaluation des candidats au poste de membre du Conseil.

La commission de sélection effectue une première sélection sur base des CV et des notes stratégiques soumis par les candidats et réalise un entretien d'évaluation des candidats retenus.

La commission de sélection procède en premier lieu à l'évaluation des candidats au poste de président du Conseil.

La commission de sélection établit un classement unique pour les deux rôles linguistiques pour la fonction de président du Conseil.

La commission de sélection établit ensuite un classement des candidats par rôle linguistique pour la fonction de membre du Conseil.

Les trois candidats les mieux placés dans le classement unique pour la fonction de président du Conseil et les trois candidats les mieux classés par rôle linguistique effectueront une évaluation de leur compétence en management qui pourra modifier le classement établi par la commission de sélection.

La commission de sélection soumet au Ministre une proposition de nomination pour la fonction de président et une proposition par rôle linguistique de nomination des membres du Conseil. Cette proposition de nomination prend en compte les CV, les notes stratégiques, et le cas échéant les entretiens d'évaluations et l'évaluation relative aux compétences de management des candidats. En cas de candidats ex aequo, la commission de sélection détaille les forces et faiblesses des candidats. Le Ministre soumet une proposition de nomination au Conseil des Ministres.

Les personnes intéressées sont invitées à faire parvenir leur candidature, par lettre recommandée, adressée à M. Vincent Van Quickenborne, Ministre pour l'Entreprise et la Simplification, rue Bréderode 9, 1000 Bruxelles, dans un délai de trente jours à dater du premier jour ouvrable qui suit la publication du présent avis au Moniteur belge.

Les candidats font parvenir :

- 1/ Un curriculum vitae;
- 2/ Une note stratégique sur les marchés postaux et des télécommunications dans les cinq prochaines années. Cette note ne dépassera pas trois pages".

2. Le 25 mars 2009, le requérant est entendu par la commission de sélection.

3. Le rapport du jury, daté du 20 mai 2009, signé par le président et les quatre membres, contient les considérations suivantes :

- Dans la procédure écrite, le jury a écarté les sept candidats les plus éloignés des fonctions vacantes, les classant dans "le groupe 4".
- Après l'entretien avec les candidats retenus, le jury a sélectionné par rubrique les trois candidats semblant présenter le profil le plus intéressant; le jury a classé les candidats en groupes en fonction de leur proximité par rapport au profil recherché; dans les groupes 2 et 3, les candidats sont classés ex aequo; dans le groupe 1, l'ordre est celui du classement intermédiaire.
- Pour la fonction de membre du Conseil, cadre linguistique francophone, le rapport du jury indique que :

" Groupe 3. - Ces candidats n'ont pas été retenus au terme de l'entretien.
[...]

Groupe 2. - Ces candidats n'ont pas été retenus au terme de l'entretien même si leur profil a été jugé plus proche des fonctions vacantes que celui des candidats classés dans le groupe 3.
[...]

Groupe 1. - Ces candidats ont été retenus. Ordre du classement intermédiaire.

M. VAN BELLINGHEN
Ch. CUVELLIEZ
A. VALLERY".

Le rapport indique ce qui suit à propos des candidats retenus :

" Charles CUVELLIEZ

Comme avantage à la candidature, le jury a retenu la formation de base détenue par l'intéressé : ingénieur civil. Il a aussi considéré les autres formations suivies par lui : télématique, recherche opérationnelle, sciences appliquées. Il a noté l'existence d'un doctorat dans son chef : un doctorat présentant un caractère interdisciplinaire puisqu'il combine une analyse technique, commerciale et réglementaire des marchés de communications électroniques. Aucun grade n'est mentionné dans le dossier. Toutes ces études ont été effectuées à l'Université Libre de Bruxelles, ULB. L'intéressé ne semble pas avoir suivi une formation universitaire à l'étranger mais a bénéficié de formations à l'étranger dans le cadre de son travail.

Ces formations diversifiées, et continues, en particulier ce doctorat qui présente une analyse multidisciplinaire droit/économie/business/technologie du cadre réglementaire applicable aux communications électroniques confèrent à la candidature un caractère unique en lien direct avec les fonctions vacantes.

Ce caractère est confirmé par l'expérience accumulée par l'intéressé dans le domaine des communications électroniques, où il a travaillé pendant une dizaine d'années. Dans le secteur privé, il a combiné une expérience au service d'une entreprise en position de domination historique (Belgacom) et une autre au service de nouveaux entrants (Mobistar, Orange, Base). Son activité actuelle comporte une dimension internationale substantielle (Formation d'équipes étrangères à la définition de produits). Il dispose de nombreuses publications reconnues et a des liens structurels avec une institution universitaire.

Dans sa carrière, le candidat a démontré une grande expertise dans la gestion de projets. Il dispose aussi d'une expérience significative en gestion de personnel. L'expérience est clairement orientée vers la réalisation de résultats, avec évaluation du trajet réalisé.

Par sa formation multiple et son expérience professionnelle, le candidat a démontré son excellente connaissance réglementaire du secteur des communications électroniques, en ce compris les dimensions légales et économiques. La facilité intellectuelle avec laquelle le candidat acquiert de nouvelles compétences démontre que, selon toute vraisemblance, il pourra rapidement disposer des connaissances nécessaires pour participer aux décisions dans les autres domaines couverts par l'I.B.P.T., notamment en matière postale.

Les documents présentés par M. CUVELLIEZ étaient d'une excellente qualité. Son entretien a été considéré comme étant d'un très haut niveau et a répondu aux exigences du jury. Durant cet entretien, le candidat est apparu détendu, confiant, à l'écoute, prêt au dialogue et convaincant sur les aspects qu'il voulait démontrer.

Dans sa note stratégique et dans sa présentation, il a identifié avec précision les défis dans les secteurs envisagés, en manifestant qu'il en maîtrisait toutes les dimensions. Sa note stratégique, en particulier, dénote une très grande attention aux aspects réglementaires, et sa capacité de traduire ses connaissances techniques, économiques ou commerciales en propositions de règles.

En conclusion, le jury a considéré que cette candidature devait être retenue parmi les trois plus proches du profil qui était recherché pour la fonction de membre du Conseil dans le cadre linguistique francophone.

Par sa formation d'ingénieur, et sa maîtrise des aspects économiques et juridiques de la régulation, M. CUVELLIEZ pourrait apporter une contribution unique aux travaux du Conseil.

Anne VALLERY

[...]

Michel VAN BELLINGHEN

Comme avantage à la candidature, le jury a retenu la formation de base obtenue par l'intéressé : licence en droit, grade : «grande distinction». Dans le système belge de notation, ce grade place le candidat parmi les meilleurs de sa génération. Il n'y a pas d'étude de spécialisation ni d'expérience universitaire étrangère.

Par son expérience professionnelle, le candidat semble spécialisé dans la régulation applicable aux communications électroniques. Mais sa position actuelle de membre du Conseil I.B.P.T. lui a permis d'obtenir aussi une très bonne connaissance des défis en matière postale ainsi que des réponses à leur apporter. Cette connaissance apparaît dans la note stratégique remise par le candidat - où la matière postale est traitée en premier lieu - et dans la présentation faite au cours de l'entretien. Sur cette base, le jury a conclu que les connaissances acquises par le candidat sont comparables dans les deux domaines.

Le candidat a toujours travaillé dans le secteur public ou «quasi public». Ces missions ont été variées : université, ministère de la justice, cabinet politique, I.B.P.T. Le candidat présente plusieurs publications dans son C.V. Il ne semble pas avoir travaillé à l'étranger, même s'il est en contact avec des institutions européennes et internationales dans le cadre de ses activités. Il ne fait pas état de liens suivis avec le monde universitaire.

Sa fonction de membre du Conseil de l'I.B.P.T. démontre l'existence d'une expérience en management de personnes et de projets. La candidature montre que, dans son travail, l'intéressé est orienté vers la recherche de résultats. Il indique avec clarté les objectifs à atteindre, selon lui, dans les prochaines années, dans les deux secteurs concernés.

Dans ses écrits, et durant sa présentation, le candidat a démontré une excellente connaissance et compréhension des aspects légaux, économiques et techniques associés à la régulation. Il a aussi montré qu'il maîtrisait parfaitement les règles européennes applicables aux secteurs concernés, et avait d'excellentes connaissances en droit communautaire général.

L'atout principal du candidat est sa grande vivacité intellectuelle. Cette vivacité est apparue, avec force, durant l'entretien. De tous les candidats, l'intéressé a fourni l'une des meilleures prestations orales. Sa présentation contenait un volume impressionnant, sans être excessif, d'information. Les défis étaient présentés dans leur contexte avec, au vu des objectifs impartis au régulateur, les mesures pouvant être envisagées. Interrogé sur les priorités à mettre en oeuvre en cas de nomination, il a répondu avec rapidité, clarté et sûreté. Le même type de réponse a été fourni par le candidat lorsqu'il a été interrogé sur les attentes des acteurs économiques à l'égard de l'I.B.P.T.

L'enchaînement des questions et réponses a montré que le candidat disposait de la capacité intellectuelle requise pour passer rapidement d'un sujet à l'autre sans perdre le fil de la discussion et du raisonnement - tout en maintenant la cohérence de son discours.

En termes de vision/stratégie, le candidat a démontré une pleine capacité à identifier les défis, les analyser sous leurs diverses dimensions et à proposer, pour les rencontrer, des mesures articulées de manière conforme au droit applicable.

Cette grande vivacité intellectuelle, son expérience professionnelle dans les domaines couverts par l'I.B.P.T., sa connaissance des règles applicables aux niveaux national et européen et l'expérience acquise en termes de management placent cette candidature parmi celles qui doivent être retenues, pour des raisons liées aux qualifications professionnelles, selon les informations dont nous disposons, dans la liste des candidats à la fonction de membre du Conseil, cadre linguistique francophone.

Classement intermédiaire

Les candidatures retenues dans cette catégorie sont donc celles de :
Ch. CUVELLIEZ, A. VALLERY et M. VAN BELLINGHEN.

Nous classons M. VAN BELLINGHEN en première place dans cette catégorie pour les raisons suivantes :

- expérience de travail dans l'institution, alors que les autres candidats ont travaillé seulement dans le secteur privé
- expérience nettement plus significative, en termes de management, que les deux autres candidats
- connaissance éprouvée des deux secteurs soumis à la surveillance et au contrôle de l'I.B.P.T., là où les deux autres candidats ont des connaissances plus orientées vers un seul des deux secteurs (communications électroniques)
- grande vivacité intellectuelle apparue avec force lors de l'entretien.

Nous classons Ch. CUVELLIEZ en deuxième place pour les raisons suivantes :

- expérience interdisciplinaire "très marché"
- avec sa formation de base en ingénieur, possibilité d'apporter au Conseil une contribution originale et unique
- expérience plus significative dans les matières régulées par l'I.B.P.T., là où l'autre candidate dispose d'une expérience moins focalisée sur ces secteurs.

En conséquence de quoi, le classement intermédiaire se présente de la manière suivante pour la fonction de membre du Conseil dans le cadre linguistique francophone :

1^{er} M. VAN BELLINGHEN
2^{ème} Ch. CUVELLIEZ
3^{ème} A. VALLERY
[...]"

- Pour la fonction de membre du Conseil, cadre linguistique néerlandophone, le rapport du jury indique que :

" Groupe 3. - Ces candidats n'ont pas été retenus au terme de l'entretien.
[...]

Groupe 2. - Ces candidats n'ont pas été retenus au terme de l'entretien même si leur profil a été jugé plus proche des fonctions vacantes que celui des candidats classés dans le groupe 3.
[...]

Groupe 1. - Ces candidats ont été retenus. Ordre du classement intermédiaire.

C. RUTTEN
A. DESMEDT
L. VANFLETEREN".

- Pour la fonction de président, le jury devait retenir trois noms, sans tenir compte de la langue parlée par les candidats; le rapport du jury indique que :

" Groupe 3. - Ces candidats n'ont pas été retenus au terme de l'entretien.
[...]

Groupe 2. - Ces candidats n'ont pas été retenus au terme de l'entretien même si leur profil a été jugé plus proche des fonctions vacantes que celui des candidats classés dans le groupe 3.
[...]

Groupe 1. - Candidats retenus. Ordre du classement intermédiaire.

C. RUTTEN
M. VAN BELLINGHEN
L. HINDRYCKX.

Membres actuels du Conseil

Il nous a semblé que la présidence pourrait revenir à une personne travaillant déjà dans l'institution. Pour nous, l'accession d'un membre actuel à la fonction de président serait un gage de continuité. Sans perdre d'énergie, l'I.B.P.T. pourrait poursuivre les projets en cours tandis que les nouveaux membres s'adaptent à leur fonction. Cette continuité serait un gage d'efficacité. Le régulateur n'a pas de temps à perdre. Les défis se présentant dans les secteurs couverts sont nombreux. Les mandats ne sont pas trop longs : six années. La nomination d'une personne connaissant bien l'institution réduirait sans doute les désavantages liés au renouvellement de l'équipe.

Pour cette raison, nous avons examiné avec attention la candidature à la fonction de président émanant des deux membres actuels dont la prolongation de fonction est envisagée.
[...]

C. RUTTEN
[...]

M. VAN BELLINGHEN

La candidature de M. VAN BELLINGHEN nous a aussi semblé pouvoir être retenue même si le candidat faisait preuve d'une souplesse et d'une flexibilité moins marquées alors que ces caractères sont, à notre avis, utiles pour intégrer, dans une position de leader, les idées provenant des autres membres de l'équipe, surtout lorsque ces idées sont différentes de celles promues par le leader.

Cette observation valait particulièrement pour les exigences reprises en points 1 et 5 dans l'annexe : «coordination», «maturité politique/intellectuelle», «responsabilité pour l'ensemble de l'organisation».

Il nous a semblé que, sur ces points, nous obtiendrions de plus amples informations avec l'étude à réaliser par SELOR.

En revanche, la candidature à la fonction de président nous a paru sans défaut pour les exigences suivantes : «dynamisme» et «capacité de représentation». Le dynamisme transparaissait clairement de la présentation fournie par M. VAN BELLINGHEN. Comme nous l'avons indiqué, sa présentation était l'une des meilleures. M. VAN BELLINGHEN a une vision claire du programme qu'il aimerait réaliser. Il souhaite en contrôler la réalisation.

[...]

L. HINDRYCKX

Comme nous l'avons indiqué, nous avons considéré comme très intéressante la candidature de L. HINDRYCKX.

Comme cela a été relevé, ce candidat présente, en termes de management, une formation et une expérience qui peuvent être tenues de niveau très élevé. Il maîtrise les connaissances requises pour aborder les défis de manière interdisciplinaire. Il transcende les points de vue en abordant une vue panoramique rendue possible par son excellente connaissance des marchés.

Ces atouts, relevés ci-dessus, lui permettent de répondre de manière plus que satisfaisante aux exigences liées à la «coordination», à la «responsabilité générale» et à la «maturité» requises pour diriger l'institution.

Son entretien s'est très bien déroulé et il dispose donc des talents requis pour une bonne «représentation».

Il fait preuve de «dynamisme» et «d'enthousiasme» pour la fonction - à preuve notamment la qualité des slides qu'ils avait préparés et la manière dont il les a présentés.

Nous sommes conscients du fait que M. HINDRYCKX n'a pas travaillé, à ce stade, durant sa carrière, dans la fonction publique. Cela n'implique pas que sa candidature doive être écartée d'emblée. L'absence d'expérience «publique» ne signifie pas, du reste, que la fonction publique lui soit inconnue. Dans les diverses fonctions qu'il a exercées, M. HINDRYCKX est entré en relation avec des personnes travaillant dans cette fonction.

De façon générale, l'Institut pourrait gagner à être dirigé et représenté par une personne dont cela a été la fonction essentielle durant toute la carrière et qui allie, avec cette capacité de management, une connaissance interdisciplinaire étendue des secteurs concernés.

Autres candidatures

L'appel à candidatures demandait au jury de sélectionner trois candidatures. Nous avons ainsi examiné les autres candidatures pour voir si une troisième pouvait être mise en avant.

[...]

Classement intermédiaire

Aux termes de l'analyse, trois candidatures subsistaient : L. HINDRYCKX, C. RUTTEN, M. VAN BELLINGHEN (ordre alphabétique).

Eu égard à notre préférence affichée pour une personne issue de l'institution, nous avons classé en tête les candidats internes. Voir ci-dessus pour la motivation.

Pour ces derniers, la candidature émanant de C. RUTTEN nous semblait plus en accord avec le profil recherché. Nous renvoyons sur ce point à l'analyse développée ci-dessus.

En conséquence, les candidats retenus pour la fonction de président ont été classés de la manière suivante :

1^{er} C. RUTTEN
2^{ème} M. VAN BELLINGHEN
3^{ème} L. HINDRYCKX".

- Le rapport du jury indique ensuite que les noms des sept candidats retenus ont été communiqués au SELOR sans indiquer leur position dans le classement ou la fonction pour laquelle ils étaient pris en compte, afin d'obtenir une analyse générale de leurs compétences en matière de management. L'analyse réalisée par SELOR montre que trois candidats seulement répondent de manière satisfaisante aux exigences des fonctions en termes de management.
- Le jury décide du classement final suivant pour la fonction de membre néerlandophone :

" 1^{er} C. RUTTEN
2^{ème} A. DESMEDT
3^{ème} L. VANFLETEREN".

- Le jury décide du classement final suivant pour la fonction de membre francophone :

" CLASSEMENT INTERMEDIAIRE

Notre classement intermédiaire était : M. VAN BELLINGHEN, C. CUVELLIEZ, A. VALLERY.

M. VAN BELLINGHEN

Le classement de M. VAN BELLINGHEN était principalement fondé sur son expérience de management, son expérience au sein de l'institution, sa maîtrise des données dans les deux secteurs (poste et télécommunications), sa grande vivacité intellectuelle.

Le second point résultait sans doute du premier, le candidat ayant vraisemblablement acquis une bonne connaissance des deux secteurs grâce à sa présence dans l'institution.

Sur le plan du management, ce candidat n'est pas évalué par SELOR de manière positive.

Dans cette évaluation, sa cote globale atteint 9 alors que, s'agissant des candidats francophones, celle de L. HINDRYCKX est de 18 et celle de C. CUVELLIEZ de 17.

SELOR met en avant des points «suffisamment développés» : loyauté et intégrité, communication orale et écrite, convaincre et négocier, réalisation d'objectifs.

Sur ces points, l'analyse positive que nous avons faite de la candidature semble confirmée.

En ce qui concerne la direction des groupes ainsi que le coaching, la motivation et le développement des personnes, la compétence est considérée comme «suffisamment développée». Le candidat sait déléguer. Il exprime ses attentes. Il soutient ses collaborateurs.

Toutefois, l'évaluation globale fournie par SELOR reste négative : le candidat «présente un profil de compétences dans lequel certaines compétences critiques sont insuffisamment développées».

- Esprit analytique : le candidat ne prend pas assez en compte les données qu'il devrait intégrer, il n'organise pas les données.
- Réflexion flexible et innovatrice : le candidat ne développe pas suffisamment des pistes ou méthodes nouvelles.
- Vision et intégration : le candidat envisage les tâches sous la forme d'une liste à réaliser, il se limite au niveau opérationnel et à la section dont il a la charge.

Par ailleurs, SELOR relève, dans l'examen de plusieurs compétences, comme aspect marquant de la candidature, une propension manifestée par le candidat à écarter les analyses, informations, suggestions formulées par d'autres personnes à un niveau horizontal (collègues) ou vertical (collaborateurs).

Les relations de travail nouées par le candidat semblent ainsi orientées de manière unilatérale : du candidat vers ses collègues (effort de persuasion) ou ses collaborateurs (instructions), sans prendre l'allure d'un échange réciproque où chacun se laisse toucher et peut-être influencer par l'apport pouvant provenir des interlocuteurs.

Selon SELOR :

- «lorsqu'on attire son attention sur les données manquantes dans son analyse, il continue à ne pas les traiter et passe à un autre sujet»
- «lorsque des pistes d'innovation lui sont proposées, il refuse de prolonger la discussion et parle d'autre chose»
- «face à une situation donnée, il manifeste des difficultés à entrer dans une dynamique créative, de type brain storming»
- «il peut arriver qu'il perde un peu de vue la situation gagnant-gagnant en mettant trop l'accent sur sa propre argumentation ou en balayant (non-) verbalement l'apport de ses interlocuteurs»
- «il ne manifeste pas une approche suffisamment flexible par rapport aux personnes et manifeste trop peu de reconnaissance à leur égard»
- «il devrait initier une approche plus consensuelle dans son approche de la collaboration et du partenariat».

Telle qu'elle est épinglée par SELOR, cette attitude ne nous semble pas idéale pour l'exercice d'une fonction de pouvoir dans une institution où les responsabilités sont exercées de manière collégiale au sein du Conseil. Comme jury, nous préférons des candidats s'engageant résolument dans une logique de coopération et de collaboration. Une attitude différente peut produire des blocages et créer des antagonismes - au détriment de l'organisation et, vu les tâches à exercer par celle-ci, à celui de la société tout entière.

Dans les relations verticales, nous manifestons aussi notre préférence pour une approche de type «empowerement» permettant à l'organisation d'obtenir le meilleur de chaque membre du personnel. Un style «directif» nous semble moins approprié pour les tâches impliquant un certain degré de sophistication et de spécialisation. L'approche coopérative et collaborative n'empêche pas la formulation d'objectifs clairs à atteindre et l'imposition de sanctions lorsque cela est justifié.

A. VALLERY

[...]

C. CUVELLIEZ

L'évaluation SELOR de la candidature proposée par C. CUVELLIEZ est particulièrement positive.

Pour le coaching, la motivation et le développement des personnes, SELOR indique que MM. CUVELLIEZ et VAN BELLINGHEN ont développé des compétences dont le niveau est comparable («suffisamment développées»).

Il faut remarquer que, pour cette compétence, aucun des deux candidats n'atteint un niveau «fortement» développé de compétence. Comme il l'avait fait pour M. VAN BELLINGHEN, mais à un niveau moindre, SELOR souligne que C. CUVELLIEZ gagnerait à intégrer davantage le point de vue de ses interlocuteurs - internes et externes.

- «il intègre trop peu les aspects de people management et de clients internes dans sa vision»
- «il gagnerait sans doute à accorder plus d'attention au point de vue de ses interlocuteurs dans une approche win-win plus constante»
- «il ne se montre pas suffisamment empathique à l'égard de ses collaborateurs».

Il n'empêche que, dans l'évaluation SELOR, ces aspects sont soulignés avec moins d'insistance que dans celle de M. VAN BELLINGHEN. Nous interprétons cette différence comme fournissant l'indication que l'approche «coopération» et «collaboration» est plus développée chez C. CUVELLIEZ.

Pour la direction de groupes, la compétence de C. CUVELLIEZ est jugée supérieure. Selon SELOR, ce candidat est à même de coordonner des équipes interdisciplinaires hautement spécialisées. Il peut les mobiliser pour atteindre une stratégie globale. Ces attitudes sont celles qu'il conviendrait d'adopter si C. CUVELLIEZ était nommé membre du Conseil.

De manière plus générale, la candidature émanant de C. CUVELLIEZ ne présente aucune insuffisance, aux yeux de SELOR, sur les compétences testées. En conclusion, elle est jugée comme étant satisfaisante sur le plan des exigences de management.

Il n'en va pas de même pour celle introduite par M. VAN BELLINGHEN, pour qui trois compétences sont jugées développées de manière insuffisante et pour qui la conclusion générale est que le niveau requis de management pour occuper les fonctions postulées n'est pas atteint.

CLASSEMENT FINAL

Pour ces raisons, nous maintenons A. VALLERY en troisième position mais inversons les positions de MM. CUVELLIEZ et VAN BELLINGHEN.

1 ^{er}	C. CUVELLIEZ
2 ^{ème}	M. VAN BELLINGHEN
3 ^{ème}	A. VALLERY".

- Le jury décide du classement final suivant pour la fonction de président :

" Amélioration du management

Notre première intuition était de réserver la présidence à une personne issue de l'institution. Par leur finesse, les tests SELOR nous convainquent qu'il est plus important de confier la présidence à la personne jugée la meilleure pour assumer des fonctions de management à ce niveau. L'activité déployée par l'institution ne dépend pas seulement des membres du Conseil. A vrai dire, elle dépend, avant tout, du travail réalisé par le personnel. Il faut donc choisir un encadrement permettant à ce dernier de donner le meilleur de lui-même.

L. HINDRYCKX

A cet égard, l'évaluation donnée par SELOR à la candidature de L. HINDRYCKX est particulièrement convaincante. Aucun aspect de cette candidature n'est jugé insatisfaisant. Sur tous les points examinés, la compétence du candidat est jugée suffisamment ou fortement développée. Ceci distingue cette candidature des autres figurant dans cette catégorie.

Nous accordons une attention particulière à l'affirmation de SELOR selon laquelle le profil du candidat est «particulièrement équilibré et polyvalent». Il nous semble que ce profil convient parfaitement pour le poste de président, qui requiert une adaptation à de nombreuses situations tandis que la fonction de membre implique davantage la maîtrise de services déterminés au sein de l'organisation.

Selon SELOR, le candidat remplit parfaitement les exigences en termes de «représentation». Il est plutôt extraverti, amical dans son contact, volontiers pédagogue, puissant communicateur. Sa compétence en matière de «communication orale et écrite» est jugée particulièrement développée.

Sa capacité pour «coacher, motiver et développer les personnes» est considérée comme fortement développée. Cette compétence est particulièrement utile dans la fonction de président, où il faut avant tout enthousiasmer le sommet de l'organisation. La compétence est jugée un peu moins développée pour «diriger des groupes». Toutefois, le président n'est pas vraiment engagé, dans l'organisation actuelle en tout cas, dans la direction des services à proprement parler, cette tâche relevant plutôt des autres membres du Conseil.

Il en va de même pour la capacité d'assumer la «responsabilité générale» de l'institution. La compétence du candidat est jugée fortement développée en ce qui concerne la vision et l'intégration. Il est attentif aux réalités sociales, économiques et politiques.

L. HINDRYCKX n'exerce pas actuellement de fonction au sein de l'institut. Cela forme-t-il un obstacle à la proposition de ce candidat comme président? Au terme de la procédure, il nous semble que non. La continuité serait assurée par la présence d'un ancien membre au moins dans le Conseil : C. RUTTEN. Elle serait aussi prise en charge, de manière plus fondamentale, par le personnel lui-même, qui est à la base du travail réalisé. Au terme du processus, la désignation d'une personne extérieure en qualité de président nous apparaît plutôt, potentiellement, comme un avantage. Les auditions ont mis en évidence l'existence de déficiences dans l'organisation. Ces déficiences pourraient être éliminées, en tout ou en partie, si était nommée comme président une personne apportant des idées nouvelles et particulièrement compétente en matière de management.

M. HINDRYCKX n'a pas non plus exercé d'activités professionnelles dans la fonction publique. Cette circonstance devrait-elle empêcher sa désignation comme président? Il nous semble que non. Au cours de l'entretien, le candidat a été interrogé, de manière spécifique, sur l'adaptation que pourrait requérir son insertion au sein de l'I.B.P.T. Ses réponses ont démontré qu'il avait analysé l'environnement

dans lequel il serait amené à s'insérer. Par ailleurs, son expérience professionnelle démontre une grande capacité d'adaptation à des milieux et des défis différents.

C. RUTTEN

Dans le classement intermédiaire, C. RUTTEN figurait en tête pour les candidats à la présidence.

L'évaluation SELOR pour cette candidate est très honorable (13 contre 9 et 7).

Ainsi, SELOR évalue comme étant fortement développée, chez la candidate, la compétence liée à l'«expression orale et écrite». Cette évaluation rejoint celle que nous avons effectuée sur ce point. Cette compétence est importante dans le chef d'une candidate à la présidence. La candidate n'est toutefois pas la seule à manifester une excellence dans ce domaine. Un niveau identique est reconnu à L. HINDRYCKX par SELOR.

La compétence relative à la «direction de groupes» est également développée, selon SELOR, chez la candidate, à un niveau excellent. (compétence «fortement» développée). Sur ce point, la compétence manifestée par la candidate est jugée supérieure à celle dont fait état SELOR pour L. HINDRYCKX. Toutefois, cette différence ne joue pas en faveur de la candidate pour la fonction de président. Dans l'organisation actuelle de l'I.B.P.T., le président ne dirige pas des groupes. Il coordonne l'ensemble, insuffle le dynamisme, exerce la responsabilité générale et représente l'organisation. Le talent particulier de C. RUTTEN pour la direction de groupes inciterait plutôt le jury à lui reconnaître une compétence spécifique dans la gestion de services - ce qui constitue une tâche confiée aux membres du Conseil dans l'organisation actuelle de l'I.B.P.T.

Les autres compétences dont dispose la candidate sont jugées par SELOR développées d'une manière comparable à celles de L. HINDRYCKX sur les points suivants :

- réflexion flexible et innovatrice
- sens des responsabilités et prise d'initiative
- réalisation d'objectifs, planification
- orientation vers le citoyen, le client interne et la société
- loyauté et intégrité.

En revanche, les compétences sont jugées moins développées pour :

- l'esprit analytique
- la capacité de vision et d'intégration
- la capacité de convaincre et négocier
- la collaboration et le développement de réseaux.

Parmi ces points, le second attire notre attention : «capacité de vision et intégration». Dans les cas qui lui étaient soumis, la candidate semble avoir adopté la perspective d'une personne responsable d'un service sans endosser la vue générale allant de pair avec la présidence d'une institution. Cette analyse confirme l'aptitude particulière, déjà signalée ci-dessus dans le chef de l'intéressée, pour la direction de services. Elle confirme aussi, dans un sens moins positif pour la candidate, le développement plus substantiel, en l'état actuel des choses chez L. HINDRYCKX, de la capacité de vision et d'intégration.

Or, cette compétence revêt une grande importance, selon nous, dans l'exercice de la fonction de président. Dans cette position, il faut, avec excellence, intégrer les points de vue émis dans l'institution ainsi que les opinions formulées sur les marchés, dans le monde politique, dans la population. Ces positions doivent être

articulées en un ensemble cohérent servant de base à la formulation d'une proposition susceptible de «convaincre». [...]

Cette compétence d'intégration suppose un «esprit analytique» qui, selon SELOR, est plus développé, en l'état actuel, dans le chef de L. HINDRYCKX. Les informations ne peuvent pas être intégrées en une vision si elles ne sont pas d'abord analysées.

La différence générale dans l'évaluation des deux candidats (18 pour le premier, 13 pour le second), la différence dans le développement de ces quatre compétences et le talent particulier de la candidate pour la direction de groupes conduisent à proposer L. HINDRYCKX pour la présidence - et à recommander très vivement la prolongation du mandat de C. RUTTEN dans la fonction de membre du Conseil où elle pourrait diriger des services encore plus importants.

Il faut noter que, pour SELOR, la candidate dispose d'un potentiel d'amélioration en ce qui concerne ses capacités de management. Cela signifie qu'elle pourrait évoluer et exercer la fonction de président ultérieurement si les progrès dont parle SELOR se confirment.

M. VAN BELLINGHEN

L'évaluation fournie par SELOR à M. VAN BELLINGHEN est apparue moins positive. Dans la table comparative que nous avons confectionnée, il obtient le score de 9 où les autres candidats à la présidence atteignent respectivement 18 (L. HINDRYCKX) et 13 (C. RUTTEN). A. DESMEDT atteint un score identique - mais il n'est pas inclus dans la liste des candidats retenus pour la présidence et l'analyse SELOR indique dans son chef la possibilité d'une évolution positive alors qu'elle reste muette sur ce point concernant M. VAN BELLINGHEN.

En ce qui concerne des points particuliers, la «capacité de vision et d'intégration» qui, comme nous l'avons écrit, est essentielle, dans notre analyse, pour exercer la fonction de président, est évaluée comme insuffisamment développée dans le chef du candidat.

Selon SELOR, celui-ci n'est pas parvenu, dans les exercices, à élaborer une vision cohérente intégrant les facettes de l'organisation et ses interactions avec son environnement. Pour SELOR, le candidat manque de hauteur de vue. Il manifeste un intérêt limité pour des réflexions stratégiques globales et pour l'élaboration d'une vision ambitieuse à long terme. En revanche, il semble à l'aise dans la direction de tâches plus opérationnelles.

Cette appétence pour les fonctions opérationnelles justifie la présence du candidat sur la liste des candidats à la fonction de membre du Conseil mais ne permet pas de maintenir dans le classement final pour la fonction de président le rang qui lui avait été attribué dans le classement intermédiaire au vu de l'expérience acquise au sein de l'institution.

CLASSEMENT FINAL

Pour ces raisons, nous changeons le classement intermédiaire en plaçant L. HINDRYCKX en tête, suivi par C. RUTTEN puis par M. VAN BELLINGHEN;

1^{er} L. HINDRYCKX
2^{ème} C. RUTTEN
3^{ème} M. VAN BELLINGHEN".

- Le jury formule la proposition de nomination suivante :

" Pour formuler cette proposition, nous avons considéré l'ordre résultant du classement final.

Si ce classement est suivi, le Conseil serait composé de la manière suivante :

Président : L. HINDRYCKX

Membre francophone : C. CUVELLIEZ

Membres néerlandophones : C. RUTTEN, A. DESMEDT.

Cette composition nous semble adéquate.

- L'institution serait présidée par L. HINDRYCKX - une personne spécialisée dans le secteur le plus important couvert par l'I.B.P.T., capable d'en maîtriser tous les aspects en raison de sa formation et de son expérience, disposant d'une connaissance opérationnelle du secteur postal et en maîtrisant bien les défis même s'il n'y a pas exercé d'activité professionnelle, et ayant développé de manière particulière ses talents de management selon l'analyse effectuée par SELOR.
- La continuité dans la direction serait assurée par la présence de C. RUTTEN, dans les deux secteurs couverts par l'I.B.P.T.; des fonctions managériales substantielles pourraient lui être confiées à la suite du développement, par cette candidate, de ses talents dans la gestion de groupes.
- Les aspects juridiques pourraient être pris en charge par A. DESMEDT qui dispose d'une formation et d'une expérience considérables dans ce domaine - une expérience qui pourrait être fort utile pour assurer une plus grande stabilité juridique aux décisions émanant de l'institution.
- Grâce à son approche interdisciplinaire, C. CUVELLIEZ serait en mesure d'assumer toutes les tâches qui pourraient lui être confiées dans l'institution - particulièrement celles impliquant une convergence entre la régulation, la technologie et l'économie.

En conséquence de quoi nous formulons cette proposition au Ministre de l'Economie".

4. Un arrêté royal du 9 octobre 2009 nomme Luc HINDRYCKX président du Conseil de l'I.B.P.T.; des arrêtés royaux du même jour nomment Catherine RUTTEN, Charles CUVELLIEZ et Axel DESMEDT membres du Conseil de l'I.B.P.T.; ces arrêtés sont publiés par mention au Moniteur belge du 23 novembre 2009; le requérant a par ailleurs été informé du résultat de la procédure par courrier du 26 novembre 2009;

II. EN DROIT

Considérant que, par requêtes introduites respectivement les 12 et 16 février 2010, Luc HINDRYCKX, Charles CUVELLIEZ et Axel DESMEDT demandent à intervenir à la cause;

Considérant qu'il y a lieu d'accueillir les deux premières demandes;

Considérant qu'en ce qui concerne la demande d'Axel DESMEDT, que celui-ci justifie son intérêt par la considération que bien que sa nomination ne fasse pas l'objet du présent recours, il a néanmoins intérêt à intervenir à la cause pour contester le bien-fondé du premier moyen qui, à le supposer fondé, aurait pour conséquence que sa nomination pourrait être considérée comme entachée d'une illégalité à ce point grave qu'elle devrait être tenue pour inexistante et pourrait être, à ce titre, retirée par son auteur sans aucune limitation de durée; que le requérant a, à l'audience, dénoncé cette demande comme constituant un "abus de procédure";

Considérant qu'au stade de la procédure en référé, l'intérêt allégué apparaît prima facie purement hypothétique et ne justifie pas l'intervention d'Axel DESMEDT; que sa demande doit être rejetée;

Considérant que le requérant a désigné comme parties adverses l'Etat belge et la commission de sélection;

Considérant que, dans leur note d'observations, l'Etat belge et la commission demandent la mise hors de cause de cette dernière au double motif que cette dernière n'a pris aucun acte qui lierait le ministre ou l'autorité investie du pouvoir de nomination et qu'elle n'a pas la qualité d'autorité administrative;

Considérant que cette question est liée à l'examen du premier moyen et sera donc examinée en même temps que celui-ci;

Considérant que l'I.B.P.T. a déposé une "note d'observations" en qualité de "partie adverse" contenant une partie II intitulée "Motivation de l'intervention de la partie adverse dans le cadre de la procédure" où il expose qu'il est essentiel, pour le bon fonctionnement de l'I.B.P.T., que la nomination de son président et des membres du Conseil ne soit pas remise en cause;

Considérant que l'I.B.P.T. n'est pas l'auteur des actes attaqués et n'a posé aucun acte préparatoire à ceux-ci; qu'il ne peut dès lors être considéré comme partie adverse; que la circonstance qu'il a malgré tout déposé une note d'observations ne suffit pas à lui conférer une qualité qu'il n'a pas; que cette note ne peut davantage, en raison de l'ambiguïté de ses termes, être considérée comme valant demande à intervenir dans la procédure en suspension; qu'il n'a d'ailleurs pas déposé de requête en intervention mais une note d'observations; qu'il y a donc lieu de considérer que l'I.B.P.T. n'est, en l'état actuel de la procédure, pas partie à la cause, en quelque qualité que ce soit;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 17, § 2, alinéa 1^{er} et 17, § 4, de la loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des services des postes et des télécommunications belges, de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation de l'article 3 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, de la violation de l'article 2, § 1^{er}, 1/, a), de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, de la violation des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité et de l'excès de pouvoir;

Considérant que comme l'ont fait clairement apparaître les débats, l'argumentation sur laquelle se fonde le requérant consiste à soutenir que la commission disposait du pouvoir de formuler à l'égard du ministre de véritables propositions au sens juridique du terme, c'est-à-dire présentant un caractère partiellement décisoire, le ministre n'ayant d'autre choix que de proposer au Conseil des ministres les candidats définitivement classés par la commission de sélection ou de recommencer toute la procédure, que cette commission devait, pour cette raison, être considérée comme une autorité administrative et qu'ayant cette portée, la procédure de sélection mise en place par le ministre aurait dû faire l'objet d'un arrêté royal à caractère réglementaire soumis à la négociation syndicale et à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat;

Considérant que l'Etat belge et les parties intervenantes soutiennent au contraire que la proposition de classement de la commission ne lie en rien le ministre et l'autorité investie du pouvoir de nomination, qu'il était au pouvoir du ministre de s'entourer de l'avis d'une commission d'experts avant de formuler ses propres propositions, que les propositions de la commission ne constituaient rien d'autre qu'un élément d'appréciation et que l'autorité investie du pouvoir de nomination a disposé d'un dossier complet lui permettant de se forger sa propre opinion, que la procédure de sélection mise en place par le ministre ne devait pas, par suite, faire l'objet d'un arrêté royal soumis aux formalités de la négociation syndicale et de l'avis préalable de la section de législation et que le ministre n'a pas excédé sa compétence;

Considérant que le moyen n'apparaît pas *prima facie* comme sérieux; qu'en principe, toute autorité administrative qui intervient dans le processus décisionnel a l'obligation de préparer ses interventions avec soin et de recueillir à cet effet toutes les informations qui lui sont nécessaires, au besoin en décidant de consulter des tiers, spécialistes de la matière; que, sauf disposition légale contraire, elle ne peut toutefois accorder à ces consultations une portée telle qu'elle renoncerait en tout ou en partie au pouvoir d'appréciation qui lui revient en propre et qu'elle est tenue d'exercer personnellement; qu'en l'occurrence, aucune disposition légale n'interdisait à la partie

adverse d'instaurer une consultation de personnes extérieures réunies au sein d'une commission de sélection afin de l'éclairer sur la valeur des candidatures à condition de ne pas s'estimer liée par la proposition de la commission et de ne pas renoncer à exercer son pouvoir d'appréciation; que le ministre a disposé, en vue de formuler ses propositions, d'un dossier complet; qu'il n'apparaît pas en l'état actuel qu'il se serait senti lié par les propositions de la commission de sélection; que les propositions de la commission ne peuvent, par suite, être qualifiées d'actes administratifs susceptibles de faire l'objet d'un recours au contentieux de l'excès de pouvoir; que la procédure mise en place par le ministre, institution d'une commission de sélection ad hoc, ne devait pas être réglée dans un arrêté royal soumis aux formalités de la négociation syndicale et de la consultation de la section de législation du Conseil d'Etat; que le ministre n'a pas commis d'excès de compétence ni méconnu aucune des dispositions visées au moyen examiné;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de la violation des articles 2, 17, § 1^{er}, 39, 41 et 50 des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative, de la méconnaissance du principe d'égalité et de non-discrimination, et de l'excès de pouvoir, en ce que les membres de la commission de recrutement n'avaient pas tous la connaissance de la langue française, que les questions posées par ces membres, à l'occasion de l'examen de la candidature du requérant, étaient formulées en langue anglaise et ensuite traduites par le président en langue française, qu'il fut signalé qu'une traduction simultanée était organisée mais qu'aucun des membres du jury, en fait, n'a utilisé celle-ci, que le jury a délibéré en échangeant en langue anglaise et que les services centraux utilisent, selon le cas, le français ou le néerlandais, alors que les services centraux utilisent dans leur rapport avec les particuliers celle des trois langues dont ces particuliers ont fait l'usage, en l'espèce le français, qu'il ne se conçoit dès lors pas d'une part que des membres de la commission ne connaissent pas le français, d'autre part qu'ils posent des questions aux candidats en langue anglaise et qu'en tout état de cause, les candidats ont le droit d'être entendus et compris par les membres du jury lorsqu'ils s'expriment, comme en l'espèce, en langue française;

Considérant que la commission de sélection était composée de :

- un président francophone ayant une expérience significative en néerlandais (le professeur Paul NIHOUL);
- un membre unilingue francophone (le professeur Roland GILLET);
- un membre néerlandophone ayant une expérience significative en français (Madame Danielle JACOBS);

- deux membres, respectivement de nationalité grecque (Madame Paraskevi MICHOU) et de nationalité allemande (Monsieur Joachim LUECKING) s'exprimant en anglais et bénéficiant des services de deux interprètes;

que le président était assisté d'une adjointe bilingue en la personne de Madame Sigrid VERGAUWE; qu'il n'est pas contesté que les débats se sont déroulés de la manière suivante : Monsieur NIHOUL et Madame JACOBS s'adressaient directement aux candidats, dans la langue de ces derniers. MM. GILLET, LUECKING et MICHOU posaient leurs questions en anglais. Ces questions étaient traduites par Monsieur NIHOUL pour les candidats francophones et par Madame VERGAUWE pour les candidats néerlandophones. Chaque candidat s'exprimait dans sa langue. Les membres de la commission écoutaient le candidat dans sa langue s'ils en étaient capables ou écoutaient la traduction en anglais fournie par le service d'interprétariat; que la composition de la commission de sélection et la manière dont les débats se sont déroulés étaient ainsi de nature à assurer un traitement égal des candidats et à leur garantir d'être compris par les différents membres de la commission; qu'en l'état actuel rien ne permet de soutenir que le requérant n'aurait pas été compris par la commission ou que le rapport de la commission serait entaché d'erreurs dues à des raisons linguistiques; qu'une commission de sélection, composée d'experts, telle que celle que le ministre a constituée, peut comprendre des membres dont la langue maternelle est l'anglais dès lors que toutes mesures sont prises pour que les candidats puissent, en fonction de leur rôle linguistique, s'exprimer en français ou en néerlandais et être compris par l'ensemble des membres de la commission; qu'en l'état, le moyen ne peut être tenu pour sérieux;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de la violation des articles 2, 17, § 1^{er}, 41 et 50 des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative, de la méconnaissance du principe d'égalité et de non-discrimination, et de l'excès de pouvoir, en ce que le requérant a été amené à passer les épreuves portant sur le management au SELOR, que l'épreuve sur ordinateur lui fut expliquée par un agent du rôle néerlandais qui ne justifiait en rien d'une connaissance suffisante de la langue française, que l'épreuve relative à un cas pratique est passée devant trois membres du personnel dont deux de langue néerlandaise qui ne pouvaient, manifestement, apprécier ce qui était dit par le requérant et que cette épreuve a exercé une influence déterminante sur le classement final de la commission de sélection et sur les désignations qui s'y réfèrent, alors que le SELOR doit utiliser, dans ses rapports avec les particuliers, celle des trois langues dont ces particuliers ont fait usage, en l'espèce le français, et qu'il ne peut se concevoir qu'une épreuve à l'occasion d'une procédure de recrutement d'une part soit expliquée par un fonctionnaire ne maîtrisant

pas à suffisance la langue française, d'autre part soit passée devant trois fonctionnaires dont un seul maîtrise à suffisance la langue française;

Considérant que ce moyen n'apparaît pas comme sérieux; que s'agissant du test informatisé, toutes les informations utiles sont disponibles dans la langue du récipiendaire, sur l'écran de l'ordinateur; qu'il n'est pas établi que le test informatique n'aurait pas pu utilement être passé par le requérant sans que des explications complémentaires eussent dû lui être données par l'agent du SELOR, lequel n'avait par ailleurs pas la qualité pour l'évaluer; qu'en ce qui concerne l'épreuve relative au cas pratique, il ressort des pièces produites par l'intervenant Charles CUVELLIEZ que la commission était régulièrement composée de K. SNEYERS (N), président, assisté de J. DRUART, adjoint linguistique (F-N) et de deux membres, l'un francophone, D. VAN DELFT, et l'autre néerlandophone, K. DEVOS; que, si la commission était ainsi effectivement composée de membres des deux groupes linguistiques, était également présent un adjoint bilingue; qu'aucune des dispositions visées au moyen n'a de la sorte été méconnue;

Considérant que le requérant prend un quatrième moyen de la violation de l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, et de l'excès de pouvoir, en ce que les organisations syndicales représentatives n'ont pas été avisées du droit qu'elles avaient de se faire représenter par un délégué auprès de la commission de recrutement, alors que toute organisation syndicale représentative a le droit de se faire représenter par un délégué auprès du jury de chaque concours ou examen de recrutement de membres du personnel, ainsi qu'auprès du jury de chaque concours, épreuve ou examen organisé pour les membres du personnel qu'elle représente et qu'aux fins que ce droit soit effectif, l'organisation syndicale représentative doit être avisée de la réunion du jury;

Considérant que si la disposition visée au moyen prévoit que les organisations syndicales représentatives peuvent assister aux concours, épreuves et examens organisés pour les membres du personnel qu'elles représentent, elle ne prescrit nullement à l'autorité de les y convoquer spécialement ni, partant, n'organise le mode de pareille convocation, l'usage courtois que certaines autorités ont instauré en invitant expressément ces organisations à y assister n'ayant pas créé une obligation non prévue par les textes; qu'il suffit en l'espèce de constater que l'appel aux candidats a été publié au Moniteur belge du 27 janvier 2009 en manière telle que les organisations syndicales étaient en mesure de s'informer des dates et heures des auditions organisées par la commission de sélection et d'y assister; que le moyen n'apparaît pas comme sérieux;

Considérant que le requérant prend un cinquième moyen de la violation de l'article 18 de la loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir, en ce que l'appel aux candidats ne renseigne pas, comme condition de nomination, la fourniture de la preuve d'une connaissance fonctionnelle de la deuxième langue, alors qu'il ne peut appartenir à l'auteur de l'appel aux candidats de déroger aux dispositions de l'article 18 de la loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges, que les membres du Conseil de l'I.B.P.T. doivent fournir la preuve de la connaissance fonctionnelle de la deuxième langue comme prévu à l'article 43ter, § 7, alinéa 1^{er}, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, et que la procédure de recrutement ne pouvait être lancée lorsqu'elle ne peut être conduite à son terme, aucun examen n'ayant été organisé en application de l'article 43ter, § 7, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative du 18 juillet 1966; que, dans les développements du moyen, il précise que même si jusqu'à présent, aucun examen n'a été organisé en application de l'article 43ter, § 7, alinéa 1^{er}, des lois sur l'emploi des langues en matière administratives coordonnées le 18 juillet 1966, disposition à laquelle se réfère l'article 18 de la loi du 17 janvier 2003, précitée, la volonté de l'auteur de cette loi est que ne puissent être nommés membres du Conseil que des personnes ayant présenté et réussi cet examen et il en déduit qu'aucune procédure de recrutement ne pouvait être entre-temps lancée, les membres du Conseil désignés lors de la première composition dudit Conseil continuant à exercer leur mandat;

Considérant, *prima facie*, que l'article 43ter, § 7, alinéa 1^{er}, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, auquel renvoie l'article 18 de la loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges, n'était pas en vigueur au moment de l'adoption des arrêtés attaqués et n'est d'ailleurs toujours pas en vigueur à ce jour; que ni l'article 18 de la loi du 17 janvier 2003 précitée, ni l'arrêté royal du 11 mai 2003 fixant le statut, la rémunération et les devoirs du président et des membres du Conseil de l'I.B.P.T. ne prévoient, de manière expresse, que la preuve de la connaissance fonctionnelle de la deuxième langue constitue une condition de désignation à une telle fonction; qu'il n'a par ailleurs pas été fait état d'une telle condition de désignation dans l'appel aux candidats publié au Moniteur belge du 27 janvier 2009; qu'au regard de la *ratio legis* de l'article 18 de la loi du 17 janvier 2003 et de l'article 43ter, § 7, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative, il y a lieu de considérer, *prima facie*, que la preuve de la connaissance fonctionnelle de la deuxième

langue peut être établie après la désignation en tant que membre du Conseil de l'I.B.P.T.; que l'on ne saurait, en conséquence, déduire de la nécessité d'organiser un tel examen et, le cas échéant, du retard mis à l'organiser, qu'il ne pourrait être procédé aux nouvelles désignations, avec cette conséquence que le président et les membres du Conseil de l'I.B.P.T. désignés lors de la première composition du Conseil devraient, entre-temps, continuer à exercer leur mandat; que le moyen n'apparaît pas comme sérieux;

Considérant que le requérant prend un sixième moyen de la violation du principe d'égalité et de non-discrimination, de l'article 14 de l'arrêté royal du 11 mai 2003, du défaut de comparaison des titres et mérites des candidats, de la méconnaissance des missions confiées par la loi à l'I.B.P.T., de la méconnaissance des règles relatives au fonctionnement et au comportement des membres d'une commission de sélection ou d'un jury, et de l'excès de pouvoir, en ce que l'entretien avec la commission de sélection a porté quasi exclusivement sur la régulation économique des télécommunications, soit la mission confiée à une des candidates, en fonction à l'I.B.P.T. depuis 2003, que la proposition ne comporte le nom d'aucun candidat spécialisé en matière postale et que la procédure dans son ensemble a été bâtie pour favoriser les candidats provenant du secteur privé, que la commission de sélection n'a tenu aucun compte des évaluations réalisées pour les candidats qui avaient exercé la fonction de membre du Conseil, que le président du jury a cru devoir prendre contact, avant que les délibérations du jury soient clôturées, avec tel ou tel candidat pour lui demander, après audition et avant délibération, des précisions sur les notifications faites par la Belgique à la Commission européenne s'agissant de la désignation d'une autorité régulatoire nationale, alors que la régulation économique des télécommunications ne concerne qu'une des missions de l'I.B.P.T., que ces tâches de régulation sont assumées par une dizaine de personnes sur 230 agents que compte l'Institut en ses rangs, que les membres de la commission de sélection n'étaient compétents qu'en matière de régulation économique des télécommunications, aucun de ceux-ci n'ayant d'expertise dans le domaine des services postaux ou dans le domaine technique propre aux télécommunications, que la composition des membres de la commission, et les questions posées à l'occasion de l'examen des candidatures ont favorisé la candidate qui, au sein de l'I.B.P.T., était chargée de la régulation économique, que, bien que le requérant dispose d'une expertise dans le domaine postal développée entre 1997 et 2009, la procédure n'a pas permis de comparer adéquatement les titres et mérites des candidats au regard des différentes missions confiées à l'I.B.P.T., que la commission n'a tenu aucun compte des évaluations sur la manière dont les candidats, membres du Conseil de l'I.B.P.T., avaient exercé leurs fonctions et singulièrement de l'évaluation finale, et qu'il ne peut se concevoir que le président du jury, pendant les délibérations

de celui-ci, décide de contacter un candidat pour lui demander, non pas des précisions sur sa candidature, mais bien des renseignements devant servir à l'apprécier et classer les candidatures, après audition;

Considérant que la compétence de la commission de sélection n'était pas, comme sa composition le montre, limitée à la régulation économique en matière de télécommunications mais s'étendait au secteur postal et n'était pas circonscrite, pour les communications électroniques, à la régulation économique; que l'analyse des candidatures ne s'est pas exclusivement fondée sur les entretiens mais également d'autres éléments (le curriculum vitae, la note stratégique et la présentation du candidat par lui-même au début de l'entretien); que, pour ces autres éléments, les candidats avaient le choix des thèmes et pouvaient mettre en valeur les points qui leur paraissaient les plus importants; que l'entretien lui-même n'a pas porté exclusivement sur la régulation économique, singulièrement dans sa première partie comme l'expose la partie adverse dans sa note d'observations; que s'il est vrai que la commission n'a pas tenu compte des évaluations réalisées pour les candidats qui avaient exercé la fonction de membre du Conseil, le souci de la commission de ne pas être liée par de telles évaluations n'apparaît pas, à première vue, comme déraisonnable; qu'il n'apparaît pas que la procédure aurait, dans son ensemble, été conçue pour favoriser les candidats provenant du secteur privé; qu'il convient à cet égard de relever que les deux premiers candidats repris dans le classement intermédiaire de la commission de sélection pour la fonction de président étaient deux candidats déjà membres du Conseil de l'I.B.P.T. alors en place, dont le requérant, et que ce dernier figurait par ailleurs à la première place dans le classement intermédiaire effectué par la commission de sélection pour la fonction de membre du Conseil; que si ces classements intermédiaires ont ensuite été modifiés, c'est à la suite des évaluations attribuées par le SELOR à chacun des candidats entendus; qu'enfin, s'agissant du courriel adressé par le président de la commission à l'un des candidats, son contenu et les explications fournies par la partie adverse dans sa note d'observations montrent bien que la question qui y était posée revêtait une portée tout à fait générale et que l'information sollicitée ne pouvait être recueillie qu'auprès de son destinataire, lequel n'a au demeurant pas été proposé en ordre utile par la commission ni nommé; qu'en l'état, le moyen n'apparaît pas comme sérieux;

Considérant que le requérant prend un septième moyen de la violation des articles 4 et 5 de l'arrêté royal du 11 mai 2003 fixant le statut, la rémunération et les devoirs du président et des membres du Conseil de l'I.B.P.T., de la méconnaissance des règles contenues dans l'appel aux candidats, du défaut de motivation et de l'excès de pouvoir, en ce que le ministre qui jugeait de la recevabilité des candidatures, a jugé

recevable l'expérience d'un candidat, qui bénéficiera d'une désignation, en raison des fonctions exercées au sein d'une université, alors que ni l'appel aux candidats, ni le ministre ne pouvaient raisonnablement estimer que les fonctions universitaires constituaient l'expérience professionnelle utile, laquelle doit, raisonnablement, être considérée comme une expérience opérationnelle et qu'un tel candidat ne pouvait être nommé;

Considérant que le moyen manque en fait en tant qu'il vise la candidature de Charles CUVELLIEZ qui outre ses fonctions d'assistant à la faculté des sciences appliquées à l'Université libre de Bruxelles, a travaillé à temps plein pendant plus de dix années dans le secteur des télécommunications et est l'auteur d'une thèse de doctorat portant sur les communications; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un huitième moyen de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du défaut de motivation, du défaut de comparaison des titres et mérites des candidats, de la contradiction entre les motifs, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir, en ce que le classement du requérant et, par la suite, les nominations intervenues se fonderaient sur une piètre appréciation des capacités de management du requérant, que la commission aurait, à cet égard, changé d'avis entre son appréciation intermédiaire et le classement final et que la motivation formelle de l'acte attaqué ne permet en rien de comprendre l'appréciation faite sur les candidats désignés, alors que les capacités de management du requérant ont pu être démontrées à l'occasion de l'exercice, évalué favorablement, des fonctions de membre du Conseil, qu'aucune question relative au management n'a été posée par les membres de la commission de sélection au requérant, que, manifestement, les capacités de management n'ont pu être jugées par le SELOR, notamment à la suite d'une épreuve passée devant trois personnes dont deux n'étaient pas aptes à entendre ce que disait le requérant et que les actes attaqués qui s'approprient les travaux de la commission sans que ceux-ci soient portés à la connaissance du requérant violent de la sorte l'obligation de motivation formelle;

Considérant que les raisons pour lesquelles la commission de sélection a été amenée à modifier son classement intermédiaire en ce qui concerne la fonction de président du Conseil et de membre, du cadre linguistique francophone, de celui-ci, à la suite des épreuves organisées par SELOR et destinées à évaluer les compétences en management des candidats, sont longuement et clairement exposées dans le rapport de la commission de sélection du 20 mai 2009 reproduit ci-avant; que l'appel aux candidats, également reproduit ci-avant, prévoyait expressément la possibilité d'une modification du classement provisoire établi par la commission de sélection en fonction

du résultat de cette évaluation; que la circonstance que le requérant a antérieurement bénéficié d'une évaluation finale "bon" au terme de son mandat de membre du Conseil n'apparaît pas comme incompatible avec le résultat nuancé de l'évaluation de ses compétences managériales lors de l'assessment organisé par SELOR ni avec les appréciations, tout aussi nuancées, de la commission de sélection à la suite de cette évaluation, et ce, d'autant moins qu'il s'agissait en l'espèce de procéder à une sélection comparative; qu'en tant que le moyen critique la composition de la commission chargée d'évaluer la compétence managériale des candidats, il se confond avec le troisième moyen; que le rapport de la commission de sélection ne devait pas, en tant que tel, être notifié au requérant pour les raisons exposées lors de l'examen du premier moyen; que la partie adverse a pu raisonnablement considérer, au terme de sa propre appréciation, qu'il n'y avait pas lieu de nommer le requérant à la fonction de président du Conseil ou de membre, du cadre linguistique francophone, de celui-ci, en suivant en cela mais sans y être tenue, les propositions formulées par la commission de sélection dans son rapport précité du 20 mai 2009; que ce rapport, auquel il est expressément référé dans le préambule des arrêtés attaqués, établit non seulement qu'une comparaison des titres et mérites des candidats a été effectuée, mais indique en outre les raisons pour lesquelles les candidats retenus ont été préférés par rapport au requérant; que, s'agissant du respect des exigences d'une motivation formelle par référence au regard de la loi du 29 juillet 1991, le requérant reste en défaut d'établir, in concreto, que la circonstance que ne lui aurait été communiquée, par courrier du 26 novembre 2009 l'informant des suites de la procédure, que la partie finale de la proposition de la commission de sélection, et non les "travaux" de celle-ci, l'aurait placé dans l'impossibilité d'exercer en toute connaissance de cause les recours que la loi met à sa disposition; que le libellé des moyens et, singulièrement le troisième, laissent, au contraire, *prima facie*, apparaître qu'il avait une connaissance suffisante des motifs de son éviction; qu'en outre, rien ne l'empêchait, s'il avait quelque doute à ce sujet, de solliciter du ministre la communication du rapport dans son intégralité; qu'au surplus, il est resté en défaut d'exposer concrètement à l'audience en quoi cette absence de communication de l'entièreté du rapport du 20 mai 2009, dont il a pu prendre connaissance par la consultation du dossier administratif déposé par la partie adverse, ne lui aurait pas permis d'exercer utilement ses recours; qu'en l'état actuel, le moyen ne paraît pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un neuvième moyen de la violation de l'article 17, § 2, alinéa 2, de la loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des services des postes et des télécommunications belges, de l'article 14 de l'arrêté royal du 11 mai 2003 fixant le statut, la rémunération et les devoirs du président et des membres du Conseil de l'I.B.P.T., du défaut de motivation, de la méconnaissance des règles et

principes du droit, notamment du principe du raisonnable et de l'excès de pouvoir, en ce que l'acte attaqué refuse de renouveler le mandat du requérant en qualité de membre du Conseil de l'I.B.P.T., alors que lorsque les mandats sont renouvelables et qu'il est prévu, comme en l'espèce, qu'au terme du mandat une évaluation a lieu et que cette évaluation est positive, le mandat doit être renouvelé, et qu'à tout le moins, des motifs sérieux doivent pouvoir être invoqués qui justifient que le mandat ne soit pas renouvelé; que, dans les développements du moyen, le requérant interprète le terme "renouvelable" comme ne signifiant pas seulement que le membre sortant peut poser sa candidature à l'occasion d'un nouvel appel public aux candidats - ce qui irait le mieux - mais aussi qu'en cas d'évaluation positive quant à la manière dont il a exercé son mandat, il a droit au renouvellement de celui-ci;

Considérant que les dispositions visées au moyen, telles qu'elles sont rédigées, ne paraissent pas pouvoir s'interpréter comme conférant au titulaire du mandat bénéficiant d'une évaluation finale "bon" un droit au renouvellement de celui-ci ni comme empêchant l'autorité de lancer un nouvel appel à candidatures; que ces dispositions semblent avoir pour seule portée de permettre au titulaire du mandat de pouvoir solliciter et espérer le renouvellement de celui-ci pour un nouveau terme de six ans, alors qu'en cas d'évaluation insuffisante, son mandat prendrait en toute logique fin à l'échéance du premier terme; qu'ayant décidé de ne pas tenir compte des évaluations, la partie adverse n'avait pas à motiver spécialement ses choix par rapport à celles-ci; que le moyen n'apparaît pas comme sérieux;

Considérant qu'aucun des moyens n'apparaissant en l'état actuel de la procédure comme justifiant *prima facie* la suspension de l'exécution des actes attaqués, il n'y a pas lieu d'examiner si la condition relative au risque d'un préjudice grave difficilement réparable est réunie,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

Les requêtes en intervention introduites par Luc HINDRYCKX et Charles CUVELLIEZ sont accueillies.

Article 2.

La requête en intervention introduite par Axel DESMEDT est au stade de la demande de suspension rejetée.

Article 3.

La commission de sélection est mise hors de cause.

Article 4.

La demande de suspension de l'exécution des actes attaqués est rejetée.

Article 5.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles en audience publique de la V^e chambre, siégeant en référé, le vingt-neuf juillet deux mille dix, par :

MM. R. ANDERSEN,
D. MOONS,
J. JAUMOTTE,
M^{me} M.-Chr. MALCORPS,

premier président du Conseil d'Etat,
conseiller d'Etat,
conseiller d'Etat,
greffier.

Le Greffier,

Le Premier Président du Conseil d'Etat,

M.-Chr. MALCORPS.

R. ANDERSEN.