CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 211.301 du 16 février 2011

A.188.430/VIII-6383

En cause : **MAROT** Claude,
rue Nicolas Arnold 39
4800 Petit-Rechain,

contre :

l'État belge, représenté par
le Ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
Me Philippe COENRAETS, avocat,
boulevard de la Cambre 27
1000 Bruxelles

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 2 juin 2008 par Claude MAROT qui demande l'annulation de "l'arrêté royal du 17 mars 2008 par lequel Monsieur Philippe LOGNOUL est promu, par avancement à la classe supérieure, à la classe A3, au titre de conseiller directeur de Maison de justice, dans la filière de métiers Gestion générale, à partir du 1er octobre 2007";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Mme BEECKMAN DE CRAYLOO, premier auditeur au Conseil d'État, établi sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et le dernier mémoire de la partie requérante;

Vu l'ordonnance du 6 janvier 2011, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 11 février 2011;

Entendu, en son rapport, Mme VANDERNACHT, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, Me Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Me Yves SCHNEIDER, loco Me Philippe COENRAETS, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} BEECKMAN DE CRAYLOO, premier auditeur;

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

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

1. Un ordre de service du 7 juin 2007, adopté en application des articles 6bis, § 2, alinéa 1er, et 72, § 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, annonce notamment la vacance de divers emplois de la classe A3 dans les services extérieurs, parmi lesquels treize emplois de directeur de maison de justice, du rôle linguistique français.

L'ordre de service précise notamment que les titulaires seront revêtus du titre de conseiller et que, conformément à l'article 6bis, §§ 1er et 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, pour la nomination dans la classe de métiers A3, il est fait appel aux agents qui satisfont aux conditions réglementaires et qui peuvent y prétendre par avancement à la classe supérieure ou par changement de classe de métiers. Il y est également indiqué qu'en vertu de l'article 41, § 1er, alinéas 2 et 3, de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État, pour être promu à la classe A3, l'agent doit compter au moins quatre années d'ancienneté dans la classe A2. L'ordre de service précise aussi que l'acte de candidature doit être accompagné d'un exposé des titres et mérites que le candidat peut faire valoir au regard du profil de fonction, plus particulièrement par rapport à chaque domaine de résultat repris dans la description de fonction de conseiller de maison de justice - directeur.

Le profil de fonction mentionne comme suit les principales finalités de la fonction :

" 1. En tant que chef «maison de justice»

Assurer le management intégral et la gestion quotidienne de la maison de justice, la planification, l'organisation et le suivi du fonctionnement de la maison de justice. (...)

2. En tant que dirigeant

Assurer la planification, la répartition, le suivi et le contrôle de l'exécution des missions; diriger, suivre et évaluer les équipes et les collaborateurs individuels. (...)

3. En tant que coach

Soutenir, accompagner, motiver et responsabiliser les collaborateurs dans l'exécution de leurs missions et être accessible et disponible pour ceux qui ont des questions ou des problèmes en rapport avec l'exécution de leurs missions. (...)

4. En tant que gestionnaire des connaissances

Rechercher et mettre à disposition des collaborateurs les connaissances et l'expertise nécessaires à la bonne exécution de leurs missions en particulier en ce qui concerne la méthodologie et la déontologie. (...)

5. En tant que conseiller stratégique

Conseiller le management en ce qui concerne l'exécution des missions, l'amélioration des processus et des prestations (...). Chercher des solutions acceptables aux problèmes et les communiquer au directeur régional et aux responsables de la politique. (...)

6. En tant que représentant

Fournir des informations relatives au type d'activités, aux capacités de prise en charge de la maison de justice, expliquer les missions, signaler les problèmes dans l'exécution des mandats (...)."

La note de service mentionne encore ce qui suit :

" Connaissances :
Connaissance du management.
Connaissance du domaine de travail et des différents services judiciaires.
Connaissance du droit pénal et des procédures relatives aux missions civiles.
Connaissances adaptées en criminologie, pénologie, victimologie, sociologie, psychologie et psychiatrie.
Connaissance de l'accompagnement judiciaire et de la méthodologie et déontologie qui s'y rapportent.
Connaissances en développement du personnel et de l'organisation.

Expérience dans d'autres fonctions ou domaines :
3 ans d'expérience dans le domaine du "management" ainsi que dans les matières traitées par les maisons de justice est souhaitée mais ne constitue pas un critère indispensable au recrutement."

2. Le 25 juin 2007, le requérant pose sa candidature à la fonction de directeur de la maison de justice de Verviers ainsi que pour les maisons de justice de Liège et de Huy, Verviers étant son premier choix.

3. Le 24 octobre 2007, le comité de direction examine les candidatures à l'emploi vacant de conseiller -A3 directeur de la maison de justice de Verviers.

Le procès-verbal de la réunion indique que "le contenu des présentations sera évalué selon les connaissances, compétences et attitudes pour pouvoir réussir

dans les finalités inscrites et explicitées dans la description de fonction. Tous les rôles revêtent la même importance. Ils doivent néanmoins être pris en considération conjointement pour obtenir une idée précise de la valeur du candidat."

La candidature du requérant est présentée dans les termes suivants :

" Date de naissance : 24/01/1957

Diplômes et formation : Licence en droit

Carrière administrative :

- 01/06/1983 : secrétaire d'administration au Ministère de la Justice-administration de la législation (affaires civiles et criminelles) en tant que chômeur mis au travail du 01/06/1983 au 31/10/1984.
- 09/11/1984 : AM d'admission au stage à l'emploi de secrétaire d'administration, au Ministère de la Justice, à partir du 01/11/1984.
- 02/05/1986 : AR de nomination à titre définitif, à partir du 01/11/1985, en qualité de secrétaire d'administration dans le cadre linguistique français de l'administration centrale.
- 30/06/1986 : AM accordant un congé pour la durée du stage à accomplir en qualité de contrôleur adjoint au Ministère des Finances, à partir du 01/07/1986.
- 11/03/1987 : AM abrogeant l'AM du 30/06/1986 à la date du 31/01/1987.
- 01/04/1994 - 30/09/1996 : fonctions supérieures de conseiller juridique adjoint à partir du 01/01/1992 à la DG Législation pénale.
- 01/07/2001 - 01/08/2006 : AM de transfert aux services extérieurs du Service des Maisons de Justice, Direction régionale de Liège, à partir du 01/07/2001.
- 08/05/2003 : AM accordant le régime volontaire de quatre jours à partir du 01/06/2003.
- 17/03/2004 : AM mettant fin à l'autorisation d'exercer les fonctions de conseiller adjoint à la Maison de Justice de Liège selon le régime de la semaine volontaire de 4 jours à partir du 01/04/2004.

Situation actuelle : attaché (A21) à la Maison de Justice de Liège.

Filière de métier : population et sécurité.

Formation certifiée : selfmanagement

Chef «Maison de Justice»
Monsieur MAROT a eu peu d'occasions d'exercer pleinement cet aspect de la fonction. En effet, les remplacements qu'il effectuait dans les différentes maisons de justice et notamment à Verviers, en l'absence de ses collègues, ne devaient pas être l'occasion d'une réorganisation de la maison de justice mais plutôt d'assurer une continuité dans le fonctionnement établi. Les deux intérims qu'il a accomplis entre la désignation de deux directeurs ont été également de trop courte durée pour apprécier ses qualités sur ce plan.
Monsieur MAROT a assumé des fonctions de chef de service antérieurement à sa mutation vers les maisons de justice. Il fait rapport de façon régulière et précise sur les missions qui lui étaient confiées. Les qualités requises pour veiller à la bonne exécution des missions dans un contexte de surcharge, le fait d'amener le personnel à son meilleur niveau sont des éléments importants pour un directeur. Sur ce plan, Monsieur MAROT manque de détermination.
Par rapport à la fonction à pourvoir, il ne fait pas montre d'une réelle motivation en termes de vision et d'objectifs à atteindre.

Dirigeant

Cet aspect de la fonction a surtout pu être exercé par Monsieur MAROT à partir de septembre 2006 lorsqu'il s'est vu confier sous la tutelle de Madame MASUIR la gestion de certaines équipes de la maison de justice de Liège.
En tant que juriste, Monsieur MAROT est particulièrement sensible au respect des prescrits légaux et des directives de service. Il sait organiser des réunions de travail et résoudre des problèmes pratiques. En tant que membre du comité de recours en matière disciplinaire, il connaît particulièrement bien les problèmes de discipline du personnel.
D'un naturel très conciliant, Monsieur MAROT fera cependant peu appel à sa propre autorité pour résoudre les conflits internes et préférera toujours une solution négociée. Si cela peut être efficace dans une petite équipe, la gestion d'une équipe importante demande parfois des prises de position fermes et la capacité de tenir un cap.

Coach
Accessible et disponible dans les limites d'un horaire très régulier, Monsieur MAROT sait motiver ses collaborateurs par sa convivialité. Son souci de ne pas induire ses collaborateurs en erreur et de les amener à leur meilleur niveau pourra pousser Monsieur MAROT à réunir divers avis avant de prendre position. Cette politique a du bon, à condition de ne pas laisser entendre au collaborateur que tout se négocie ou qu'il n'est pas venu trouver la bonne personne et que c'est une autre qui doit décider. Il manque d'assertivité.

Gestionnaire des connaissances
La longue liste des formations suivies (voir la lettre de candidature) par Monsieur MAROT montre son souci d'apprendre et de s'adapter. Le passage de l'administration centrale aux services extérieurs après 18 ans de bons et loyaux services n'est, certes, pas simple. C'est dans un monde inconnu que Monsieur MAROT a débarqué en 2001 et s'y adapter lui a demandé de nombreux efforts. Au niveau de la gestion des connaissances, il peut mettre à profit son expertise de juriste, à la demande. Il (ne) se montre toutefois trop peu pro-actif.

Conseiller stratégique
Conseiller juridique de la direction régionale et par elle de l'administration sur certains points délicats, tels que l'application de conventions internationales, Monsieur MAROT a toujours su prendre contact avec les différents services compétents qu'il connaît très bien, rassembler la documentation et remettre, dans les temps, un avis détaillé et bien argumenté. Il manque toutefois parfois d'assertivité et d'assurance pour assurer cette fonction de manière tout à fait correcte.

Représentant
Monsieur MAROT s'est vu charger de représenter la direction régionale à plusieurs reprises et notamment pour toutes les matières relevant du SIPP, ce qui n'est pas simple quand on connaît la sensibilité du terrain sur ce type de sujet. Monsieur MAROT a toujours accompli cette tâche avec beaucoup de compétence et en pleine transparence tant avec la direction régionale qu'avec ses collègues directeurs avec qui il avait su nouer d'excellents contacts. Il possède d'indéniables talents de négociateur."

La candidature de Ph. LOGNOUL est présentée, quant à elle, dans les termes suivants :

" Date de naissance : 06/06/1965

Diplômes et formation : Licence en sciences politiques et en administration publique

Carrière administrative :

Services antérieurs au Ministère des Affaires sociales, Santé publique et Environnement :

- secrétaire d'administration contractuel du 18/01/1993 au 31/05/1994.
- conseiller adjoint contractuel du 01/06/1994 au 30/09/1996.
- expert contractuel du 01/10/1996 au 30/06/1998.

Carrière :

- 15/06/1998 : AM de nomination en qualité de stagiaire au grade de conseiller adjoint à partir du 01/07/1998.
- 24/09/1999 : AR de nomination à titre définitif en qualité de conseiller adjoint à l'administration centrale à partir du 01/07/1999.
- 09/07/2002 : AM de promotion par avancement barémique au grade de conseiller adjoint 10B à la date du 01/07/2002.
- 12/04/2005 : AM d'affectation à la Maison de Justice de Liège au 01/12/2004.

Situation actuelle : attaché (A12) à la Maison de Justice de Liège.
Filière de métier : population et sécurité.
Formation certifiée : «selfmanagement».

Chef «Maison de Justice»
Monsieur LOGNOUL n'étant pas actuellement directeur de maison de justice, cet aspect de la fonction ne peut être évalué que par rapport à sa charge actuelle. Soulignons qu'il encadre 33 personnes dans des missions à la fois pénales et civiles. Par sa formation et ses expériences antérieures, Monsieur LOGNOUL est bien conscient de l'importance du respect des dispositions légales et des directives de service.
Dans sa fonction d'adjoint, Monsieur LOGNOUL a eu l'occasion de prendre en charge une bonne part de la gestion matérielle de la maison de justice et s'en est acquitté avec beaucoup de réussite. Dans sa fonction précédente au sein de la DGOJ, il a géré le service du personnel OJ II d'une manière très efficace. Il a une grande capacité de travail et un engagement certain. Il sait faire face à la gestion d'une grande quantité de dossiers, ce qui suppose de bons talents d'organisateur. S'agissant de la matière relative au personnel, beaucoup de rigueur et de doigté sont indispensables, qualités réelles chez Monsieur LOGNOUL. Il a été correspondant P & O dans son travail précédent. La répartition équitable de la charge de travail et sa prise en charge de manière qualitative retiennent toute son attention. Ses expériences antérieures sont très pertinentes pour la fonction à pourvoir, notamment pour le volet bâtiment et matériel ainsi que les différents aspects logistiques. La répartition équitable de la charge de travail et sa prise en charge de manière qualitative retiennent toute son attention.
Il dispose d'une palette de compétences sur le plan du management intégral.
Monsieur LOGNOUL a toujours travaillé en pleine transparence avec la directrice de la maison de justice. Il est loyal à l'égard de l'organisation.
Monsieur LOGNOUL postule uniquement la MJ de Verviers; il motive de manière consistante ce choix; il se montre très mobilisé et motivé par la nature de la fonction et ses différentes finalités. Sa postulation est congruente avec sa manière de fonctionner aujourd'hui.

Dirigeant
Dans sa fonction actuelle, Monsieur LOGNOUL a la gestion de plusieurs équipes d'assistants de justice. Soucieux tant du respect des prescrits légaux que de la qualité du service, Monsieur LOGNOUL dirige ces équipes avec beaucoup de compétence et de transparence vis-à-vis de la directrice. Seuls les contacts avec les autorités mandantes ne relèvent actuellement pas de sa compétence. Toutefois de sa précédente fonction, il a retenu une bonne connaissance du terrain judiciaire et de ses sensibilités. Il est très soucieux d'évoluer afin de pouvoir encadrer au mieux les assistants de justice; il a mis les moyens en oeuvre pour s'approprier les principes déontologiques et méthodologiques du service. Il n'a de cesse d'améliorer ses compétences sur ce plan.

Coach
Monsieur LOGNOUL a très rapidement intégré la méthodologie et la déontologie du service. Il se montre très disponible par rapport aux assistants de justice dont il a la responsabilité et soucieux de les faire progresser. Il fait également preuve d'un souci constant de se développer, d'apprendre afin de pouvoir mettre ses connaissances au service des assistants de justice dont il est responsable et de l'ensemble de la maison de justice. Il est aussi capable de reconnaître quand il ne sait pas ou qu'il ne connaît pas la réponse à une question posée et de mettre alors tout en oeuvre pour acquérir les connaissances qui lui manquent.
Ses compétences en matière de statut du personnel et son expérience en matière d'évaluation sont une aide précieuse pour la directrice de Liège. Dans le cadre de sa fonction à l'OJ II, il a démontré d'importantes capacités de coach. Il était en effet le seul niveau A du service et était extrêmement disponible pour les agents et a manifesté une réelle volonté de les faire progresser.

Gestionnaire des connaissances
Soucieux de se tenir au courant de l'évolution des matières, ce qui n'est pas simple en matière de gestion du personnel, Monsieur LOGNOUL a suivi diverses formations. Il n'hésite jamais à faire profiter l'équipe de ses apprentissages.
Dans sa gestion des assistants de justice, il se montre soucieux de leur évolution.

Conseiller stratégique
Les connaissances spécifiques en matière de gestion administrative du personnel ont souvent été précieuses non seulement pour la direction locale mais aussi pour la direction régionale. Dans l'équipe des niveaux A du ressort, Monsieur LOGNOUL a su trouver sa place et venir en aide à plusieurs de ses collègues en leur rendant des avis éclairés sur différents sujets. Il a également activement participé au BPR en préparant soigneusement les réunions auxquelles il participait. Il a toujours montré une implication très importante dans le travail de la maison de justice. Il possède une excellente connaissance des matières traitées par les maisons de justice et fait régulièrement rapport des informations récoltées dans le cadre de ses missions à la direction. Il traite aussi les difficultés rencontrées, en équipe ou seul, afin de proposer la meilleure solution possible.

Représentant
Monsieur LOGNOUL a parfois été amené à représenter la direction liégeoise dans le cadre de comité CCB ou SIPP. Dans ces occasions, il est reconnu pour son sérieux et sa parfaite connaissance de ses dossiers. Il connaît bien les sensibilités des acteurs du judiciaire de par sa fonction précédente et est associé aux concertations avec les autorités liégeoises."

Ensuite, le procès-verbal de la réunion du comité de direction indique ce qui suit :

" Sur base des lettres de candidatures, des CV, des présentations et évaluations ci-dessus, les membres du comité de direction procèdent à l'évaluation et à la comparaison des candidats par rapport aux critères d'évaluation et ce, afin de déterminer les candidats qui répondent au profil de fonction.

Le comité de direction constate que :

Chef «Maison de Justice»
(…)
Messieurs LOGNOUL et DAUVISTER et Mesdames ANGELUCCI et SCHOUBEN ont tous les quatre une expérience importante dans une fonction de chef. Ils ont tous les quatre de vraies compétences de gestion des outils de management et de répartition de la charge de travail, contrairement à Mesdames NICKELS, FUNTOWICZ, REMACLE et à Monsieur MAROT qui n'ont que peu d'expérience dans ces domaines. Monsieur LOGNOUL a en plus une excellente connaissance des maisons de justice.

Dirigeant
(…)
Messieurs LOGNOUL, MAROT, DAUVISTER et Mesdames NICKELS, ANGELUCCI, FUNTOWICZ et SCHOUBEN ont tous une expérience dans ce domaine, contrairement à Madame REMACLE. Monsieur LOGNOUL a en plus une bonne connaissance du terrain judiciaire et de ses sensibilités.

Coach
(…)
Tous les candidats présentent une expérience intéressante de coach à l'exception de Madame REMACLE qui n'a jamais occupé la place qu'elle aurait pu dans ce domaine. Toutefois, Messieurs MAROT et LOGNOUL et Madame ANGELUCCI ont tous les trois une expérience plus importante que les autres dans cette fonction. De plus, Monsieur LOGNOUL et Madame ANGELUCCI ont des connaissances étendues du statut du personnel, ce qui constitue une aide précieuse pour la maison de justice.

Gestionnaire des connaissances
(…)
Messieurs LOGNOUL, DAUVISTER et MAROT et Madame ANGELUCCI ont tous les quatre une expérience très étendue dans ce domaine ainsi que Madame FUNTOWICZ dans une moindre mesure, au contraire des autres candidats qui, même s'ils ont des connaissances intéressantes dans certaines matières des maisons de justice, n'ont pas encore démontré leur capacité réelle à les mettre à disposition de leurs collaborateurs.

Conseiller stratégique
(…)
Tous les candidats ont assurément les capacités nécessaires pour cette fonction. Toutefois, Messieurs LOGNOUL, MAROT et DAUVISTER et Madame ANGELUCCI ont tous les quatre déjà exercé ce rôle à de nombreuses reprises dans leur carrière professionnelle. De plus, Messieurs LOGNOUL et MAROT ont l'avantage de connaître les matières traitées dans les maisons de justice et d'avoir participé au BPR. Ils pourront donc être plus directement opérationnels que les autres candidats dans ce domaine.

Représentant
(…)
Tous les candidats ont sans conteste les capacités nécessaires pour exercer le rôle de représentant et possèdent une expérience dans ce domaine. Monsieur DAUVISTER est certainement le candidat qui a la plus grande expérience dans ce domaine et qui connaît le mieux les autorités mandantes de la région verviétoise. Monsieur LOGNOUL a, quant à lui, souvent représenté la maison de justice de Liège et connaît bien le monde judiciaire. Par contre, aucun des candidats présents n'a d'expérience probante du terrain de la maison de justice de Verviers et tous devraient donc construire cette connaissance."

Le procès-verbal de la réunion indique encore :

" Avant de procéder au classement, le comité de direction compare les titres et mérites des candidats proposés, les uns par rapport aux autres, sur base des lettres de candidature, des CV et des présentations, des évaluations et des comparaisons précédentes réalisées.

Chef «Maison de Justice»
Messieurs LOGNOUL et DAUVISTER et Mesdames ANGELUCCI et SCHOUBEN ont tous les quatre une expérience importante dans une fonction de chef. Ils ont tous les quatre de vraies compétences de gestion des outils de management et de répartition de la charge de travail, contrairement à Mesdames

NICKELS, FUNTOWICZ, REMACLE et Monsieur MAROT qui n'ont que peu d'expérience dans ces domaines.
Monsieur LOGNOUL se classe mieux que Monsieur DAUVISTER et que Mesdames ANGELUCCI et SCHOUBEN car il possède en plus une excellente connaissance des maisons de justice. Madame ANGELUCCI obtient un meilleur score que Monsieur DAUVISTER et que Madame SCHOUBEN dans ce domaine car elle possède une expérience de management d'une équipe importante et qu'elle a assuré la mise en place d'une série d'outils de management et une répartition des tâches au sein du service du personnel. Monsieur DAUVISTER se classe mieux que Madame SCHOUBEN car il a eu une longue expérience de chef d'établissement alors que celle de Madame SCHOUBEN l'est moins.

Dirigeant
Messieurs LOGNOUL, MAROT, DAUVISTER et Mesdames NICKELS, ANGELUCCI, FUNTOWICZ et SCHOUBEN ont tous une expérience dans ce domaine, contrairement à Madame REMACLE. Monsieur LOGNOUL a en plus une bonne expérience des autorités mandantes et du monde judiciaire, expérience acquise au sein de la maison de justice de Liège mais aussi dans le cadre de sa fonction au service du personnel de l'OJ II. Il obtient donc un meilleur score que les autres dans ce domaine. Madame ANGELUCCI, Monsieur MAROT et Monsieur DAUVISTER se classent juste après Monsieur LOGNOUL car ils possèdent tous les trois une expérience plus que conséquente. Madame ANGELUCCI obtient un meilleur score que Monsieur DAUVISTER et que Monsieur MAROT dans ce domaine car elle a été amenée à mettre en place de nombreux outils de management qui étaient jusque là absents pour s'assurer du suivi, la répartition et la planification des dossiers et de la qualité des produits du service du personnel.

Coach
Tous les candidats présentent une expérience intéressante de coach à l'exception de Madame REMACLE qui n'a jamais occupé la place qu'elle aurait pu dans ce domaine. Toutefois, Messieurs MAROT et LOGNOUL et Madame ANGELUCCI ont tous les trois une expérience plus importante que les autres dans cette fonction. De plus, Monsieur LOGNOUL et Madame ANGELUCCI ont des connaissances étendues du statut du personnel, ce qui constitue une aide précieuse pour la maison de justice. Monsieur LOGNOUL et Madame ANGELUCCI se classent donc mieux que Monsieur MAROT dans ce domaine. Monsieur LOGNOUL obtient un meilleur score que Madame ANGELUCCI car il allie à ces connaissances celles des matières traitées par les maisons de justice.

Gestionnaire des connaissances
Messieurs LOGNOUL, DAUVISTER et MAROT et Madame ANGELUCCI ont tous les quatre une expérience très étendue dans ce domaine, ainsi que Madame FUNTOWICZ dans une moindre mesure, au contraire des autres candidats qui, même s'ils ont des connaissances intéressantes dans certaines matières des maisons de justice, n'ont pas encore démontré leur capacité réelle à les mettre à disposition de leurs collaborateurs. Messieurs LOGNOUL et MAROT obtiennent de meilleurs scores que Madame ANGELUCCI et que Monsieur DAUVISTER dans ce domaine car ils ont l'avantage de connaître les matières propres aux maisons de justice et pourront donc plus facilement transmettre ces connaissances à leurs collaborateurs. Monsieur LOGNOUL se classe devant Monsieur MAROT dans ce domaine car ce dernier manque parfois de pro-activité dans la gestion des connaissances.

Conseiller stratégique
Tous les candidats ont assurément les capacités nécessaires pour cette fonction. Toutefois Messieurs LOGNOUL, MAROT et DAUVISTER et Madame ANGELUCCI ont tous les quatre déjà exercé ce rôle à de nombreuses reprises dans leur carrière professionnelle. Ces quatre candidats sont donc mieux classés que Mesdames REMACLE, SCHOUBEN, NICKELS et FUNTOWICZ.

Messieurs LOGNOUL et MAROT obtiennent les meilleurs scores car ils ont l'avantage de connaître les matières traitées dans les maisons de justice et d'avoir participé au BPR. Ils pourront donc être plus directement opérationnels que les autres candidats dans ce domaine.

Représentant
Tous les candidats ont sans conteste les capacités nécessaires pour exercer le rôle de représentant et possèdent une expérience dans ce domaine. Monsieur DAUVISTER est certainement le candidat qui a la plus grande expérience dans ce domaine. Monsieur LOGNOUL a, quant à lui, souvent représenté la maison de justice de Liège et connaît bien le monde judiciaire. Par contre, aucun des candidats présents n'a d'expérience probante du terrain de la maison de justice de Verviers et tous devraient donc construire cette connaissance. Monsieur DAUVISTER obtient donc un score plus élevé que Monsieur LOGNOUL dans ce domaine. Ces deux candidats obtiennent tous les deux un meilleur score que les six autres.

Conclusion globale
Les huit candidats qui se présentent à cette fonction ont tous des qualités remarquables et remarquées. Par leur expérience, quatre candidats se dégagent clairement, à savoir Messieurs LOGNOUL, MAROT et DAUVISTER et Madame ANGELUCCI.

Dans la comparaison entre les candidats par domaine de résultats, le comité de direction constate que Monsieur LOGNOUL se distingue à plusieurs reprises grâce à un meilleur score que les sept autres candidats.
Le comité de direction établit ainsi que Monsieur LOGNOUL :

- a le meilleur profil comme chef de maison de justice car il possède en plus une excellente connaissance des maisons de justice;
- est un meilleur dirigeant car il a en plus de son expérience dans ce domaine une bonne expérience des autorités mandantes et du monde judiciaire, expérience acquise au sein de la maison de justice de Liège mais aussi dans le cadre de sa fonction au service du personnel de l'OJ II;
- obtient un meilleur score comme coach car il allie des connaissances étendues du statut du personnel, ce qui constitue une aide précieuse pour la maison de justice, à des connaissances approfondies des matières traitées par les maisons de justice;
- se classe premier comme gestionnaire des connaissances car il connaît les matières propres aux maisons de justice et peut donc plus facilement transmettre ces connaissances à ses collaborateurs.

Le comité de direction procède au vote secret.

Le résultat du vote secret relatif au classement des candidats est le suivant : le candidat ayant le moins de points est le mieux classé.

nom	prénom	N/F	points	classement
LOGNOUL	Philippe	F	8	1
ANGELUCCI	Christelle	F	10	2
MAROT	Claude	F	18	3
DAUVISTER	Bernard	F	24	4
FUNTOWICZ	Anne-Fr	F	33	5
REMACLE	Josyane	F	34	6
NICKELS	Marie-Noëlle	F	41	7
SCHOUBEN	Christine	F	48	8."

4. Le 21 décembre 2007, le président du comité de direction notifie au requérant une copie du procès-verbal de la réunion du comité de direction et la

proposition de promotion par avancement à la classe supérieure, et l'informe de la possibilité d'introduire une réclamation, en application de l'article 26bis de l'arrêté royal du 7 août 1939 précité.

5. Le 3 janvier 2008, le requérant introduit une réclamation et demande à être entendu par le comité de direction.

6. Le 6 février 2008, le comité de direction entend le requérant et examine sa réclamation.

Le procès-verbal de la réunion mentionne notamment ce qui suit :

" (…)

Le comité de direction passe en revue tous les arguments avancés. Les documents remis lors de l'audition font partie intégrante du dossier.

Le comité de direction entend que M. MAROT dit s'être remis en question suite à la notification du procès-verbal mais a du mal à le croire face à son argumentaire qui confirme la haute idée qu'il se fait de lui-même. Le comité de direction mesure la déception et l'incompréhension qu'ont dû être celles de M. MAROT face au classement proposé.

Par rapport à l'évaluation rédigée par M. ROUSSEAU, le comité de direction rappelle que la présentation lors de la réunion du comité de direction est celle du responsable de l'entité dont le candidat dépend. Il est donc normal qu'elle puisse différer des différents éléments sur lesquels le directeur général peut se baser pour se forger une idée du candidat et de ses compétences. Il n'a par ailleurs pour ce faire pas l'obligation de se baser uniquement sur une appréciation du chef hiérarchique direct. En bref, la DG présente et le comité de direction évalue le candidat par rapport à la fonction à pourvoir et pas M. ROUSSEAU.

M. MAROT avance comme argument principal pour tous les domaines de résultats qu'il dispose d'un atout dont ne dispose pas M. LOGNOUL ni a fortiori les autres candidats. La description de fonction de conseiller de maison de justice- directeur mentionne en effet, au niveau de l'expertise technique, une expérience souhaitée de trois ans dans le domaine du management ainsi que dans les matières traitées par les maisons de justice. Ce critère ne constitue cependant pas un critère indispensable au recrutement et concerne à la fois la connaissance des matières traitées par les maisons de justice et le domaine du management et la façon de les opérationnaliser. Si M. MAROT a une bonne connaissance des matières traitées par les maisons de justice, d'autres candidats disposent d'une bonne connaissance dans le domaine du management. Aucun candidat ne réunit ces deux conditions conjointes. Le comité de direction considère que les atouts de chaque candidat dans leurs domaines respectifs ont déjà été pris en compte dans la comparaison des titres et mérites. L'élément principal avancé par M. MAROT "l'ancienneté de trois ans" n'est pas un critère mathématique mais contient également l'expérience, la capacité d'absorption des matières nouvelles, les qualités techniques et humaines et la capacité d'opérationnaliser ces connaissances et compétences.

Le comité de direction souligne par ailleurs que tous les rôles revêtent la même importance et qu'ils doivent être pris en considération conjointement pour obtenir une idée précise de la valeur du candidat. Le jugement doit s'effectuer sur la capacité à exercer le rôle dans la fonction à pourvoir et non dans la fonction du rang occupé au moment de la postulation.

Le comité de direction rappelle également que le jugement et le classement des candidats s'effectuent sur l'ensemble des pièces qui figurent au dossier qui fait partie intégrante de la procédure. La grande majorité des éléments avancés par M. MAROT font déjà partie de son acte de candidature et ont dès lors déjà été pris en compte. Les éléments qui ne seraient pas encore pris en compte sont plutôt anecdotiques et n'apportent pas de précisions pertinentes.

Le comité de direction a en effet déjà reconnu la valeur de la candidature de M. MAROT dans le procès-verbal puisque l'analyse conjointe de tous les éléments et la comparaison entre les candidats lui a permis de se classer en troisième position, ce qui est un classement honorable, considérant la valeur des candidats présentés. S'il n'y a pas d'unanimité de votes dans la proposition du comité de direction, le président présentera les cinq mieux classés de la procédure au Ministre pour décision finale.

Le comité de direction a donc estimé que M. MAROT a de grandes qualités. Il manque cependant d'esprit de synthèse comme le démontrent à la fois sa candidature et sa présentation lors de l'examen du présent recours. M. MAROT se profile davantage comme un homme de dossiers qui a un profil d'expert et d'analyste, ce qui convient moins bien pour une fonction de management telle que celle de directeur de maison de justice.

Conclusion : les éléments apportés par M. MAROT ont déjà été pris en compte et ne sont pas de nature à renforcer sa candidature par rapport aux autres candidats. Son exposé et son dossier de réclamation ne contiennent en effet aucune précision pertinente qui ne figure au dossier et qui ne soit déjà prise en compte pour la comparaison des compétences, des connaissances et des attitudes par rapport aux autres candidats.

Le comité de direction confirme donc son classement précédent. (...)".

7. Le 25 février 2008, le président du comité de direction notifie au requérant le procès-verbal de la réunion du comité de direction du 6 février 2008.

8. Un arrêté royal du 17 mars 2008 décide de promouvoir Ph. LOGNOUL par avancement à la classe A3 au titre de conseiller directeur de maison de justice, dans la filière de métiers Gestion générale, à partir du 1er octobre 2007.

Cet arrêté est motivé par les considérations suivantes :

" (...)

Considérant les motifs invoqués par le comité de direction et les motifs qui suivent;

Considérant que pour la fonction de chef de maison de justice, Monsieur LOGNOUL, Monsieur DAUVISTER, Madame ANGELUCCI et Madame SCHOUBEN ont, de par leurs expériences dans une fonction de chef, de bonnes compétences dans le cadre de la gestion des outils de management et de la répartition de la charge de travail, contrairement aux autres candidats, que Monsieur LOGNOUL détient en plus une excellente connaissance des maisons de justice et que, par conséquent, il possède les plus grandes capacités de chef de service;

Considérant que pour la fonction de dirigeant, Monsieur LOGNOUL, de par son expérience à la maison de justice de Liège et dans le cadre de sa fonction au service du personnel de la direction générale de l'ordre judiciaire, justifie d'une meilleure expérience des autorités mandantes et du monde judiciaire que les autres candidats et que, par conséquent, il obtient la meilleure évaluation;

Considérant que pour la fonction de coach, Monsieur LOGNOUL, Monsieur MAROT et Madame ANGELUCCI ont une expérience plus importante dans la fonction que les cinq autres candidats, que Monsieur LOGNOUL et Madame ANGELUCCI disposent de connaissances plus approfondies du statut du personnel, que Monsieur LOGNOUL justifie en plus d'une connaissance supplémentaire des matières traitées par les maisons de justice et que pour ces raisons, Monsieur LOGNOUL possède de meilleures qualités;

Considérant que pour la fonction de gestionnaire des connaissances, Monsieur LOGNOUL, Monsieur DAUVISTER, Monsieur MAROT, Madame ANGELUCCI et Madame FUNTOWICZ dans une moindre mesure, possèdent une expérience dans le domaine de gestion des connaissances, contrairement aux trois autres candidats, et que Monsieur LOGNOUL et Monsieur MAROT, de par leurs connaissances des matières propres aux maisons de justice, disposent de plus grandes compétences que Madame ANGELUCCI et Monsieur DAUVISTER;

Considérant que pour la fonction de conseiller stratégique, tous les candidats ont les capacités nécessaires, mais que Monsieur LOGNOUL, Monsieur MAROT, Monsieur DAUVISTER et Madame ANGELUCCI ont exercé cette fonction à plusieurs reprises dans leur carrière respective, que Monsieur LOGNOUL et Monsieur MAROT disposent en plus de meilleures connaissances des matières traitées par les maisons de justice et ont participé au Business Process Reengineering (BPR);

Considérant que pour la fonction de représentant, tous les candidats ont les capacités et l'expérience, que Monsieur LOGNOUL a une bonne connaissance du monde judiciaire et a représenté à plusieurs reprises la maison de justice de Liège, que Monsieur DAUVISTER dispose néanmoins de la plus grande expérience;

Considérant que de manière globale, Monsieur LOGNOUL se distingue à plusieurs reprises des autres candidats car il obtient la meilleure évaluation à cinq des six critères d'évaluation."

Cet arrêté royal, publié par mention au Moniteur belge du 4 avril 2008, constitue l'acte attaqué.

9. Un arrêté ministériel du 17 mars 2008 fixe la résidence administrative de Ph. LOGNOUL à la maison de justice de Verviers à partir du 1er octobre 2007;

Considérant que le premier moyen est pris de "l'application fausse, inexacte et abusive de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État ainsi que de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État, de la violation de l'arrêté royal du 13 juin 1999 fixant certaines dispositions administratives et pécuniaires pour les membres du personnel des services extérieurs du Service des maisons de justice du Ministère de la Justice, du fondement irrégulier et de l'excès de pouvoir"; que le requérant conteste la légalité

de la procédure mise en œuvre pour pourvoir à l'emploi de directeur de la maison de justice de Verviers; qu'il soutient que la procédure suivie est celle de la promotion par avancement de classe, telle que fixée par les arrêtés royaux du 2 octobre 1937 et du 7 août 1939, alors que les articles 11, 12 et 14 de l'arrêté royal du 13 juin 1999 prévoient que les membres du personnel des services extérieurs du service des maisons de justice qui exercent la fonction de directeur d'une maison de justice sont désignés par le Ministre, pour un terme de cinq ans, qui peut être renouvelé ou écourté, sur la base d'une procédure d'évaluation des aptitudes par une commission dont la composition et le fonctionnement sont arrêtés par le Ministre;

Considérant que dans son mémoire en réplique, le requérant maintient que l'arrêté royal du 13 juin 1999, précité, n'a pas seulement pour objet de fixer les conditions d'accès à l'emploi de directeur d'une maison de justice; que, selon lui, l'article 11 de cet arrêté royal déroge au statut des agents de l'État pour cette catégorie de membres du personnel en les plaçant en dehors du champ d'application du dispositif réglementaire relatif au processus de promotion et en les soumettant à un régime qui peut être qualifié de régime de mandat;

Considérant qu'ainsi qu'il ressort du préambule de l'arrêté royal du 13 juin 1999, précité, cet arrêté a été pris dans le but d'assurer une certaine cohérence dans la gestion des carrières des membres du personnel des maisons de justice, ces personnes venant généralement d'institutions différentes (commissions de probation, parquets et établissements pénitentiaires), régies par des statuts propres; qu'il était ainsi nécessaire de fixer notamment des règles quant aux fonctions de direction et de coordination des maisons de justice; que c'est ainsi que les articles 11, 12 et 14 de l'arrêté royal précité ont prévu ce qui suit :

" Art. 11. Les membres du personnel des services extérieurs du Service des maisons de justice qui exercent la fonction de directeur d'une maison de justice ou la fonction de coordinateur auprès d'une maison de justice, sont désignés par le Ministre de la Justice pour un terme de cinq ans.
Ce terme peut être renouvelé ou écourté par le Ministre de la Justice.

Art. 12. Pour pouvoir être désigné directeur d'une maison de justice, le candidat doit satisfaire aux conditions suivantes :

1° être conseiller adjoint au Service des maisons de justice et compter une ancienneté de grade d'au moins trois ans;
2° être déclaré apte par la commission d'évaluation à l'exercice de la fonction.

Art. 14. La composition et le fonctionnement de la commission d'évaluation, de même que les profils de fonction pour l'évaluation de l'aptitude à l'exercice des fonctions, visées aux articles 12 et 13, sont arrêtés par le Ministre de la Justice.";

Considérant qu'un arrêté royal du 13 juin 1999 a fixé le cadre organique des services extérieurs du service des maisons de justice du Ministère de la Justice,

classant le directeur régional et le conseiller adjoint dans le niveau 1, le grade de directeur d'une maison de justice n'étant pas en tant que tel consacré;

Considérant qu'un arrêté royal du 4 août 2004 a réformé la carrière des agents de l'État du niveau 1, devenant le niveau A, comprenant cinq classes (A1 à A5) étant entendu qu'une classe regroupe les fonctions ayant un niveau comparable de complexité, d'expertise technique et de responsabilité; que ce niveau A est réparti en filière de métiers qui représentent des groupes de fonctions relevant d'un domaine d'expertise similaire, les agents de ce niveau étant désormais nommés dans une classe de métiers; qu'un arrêté royal du 20 décembre 2007 a opéré la classification des fonctions de niveau A et parmi la filière de métiers "Gestion générale" figure notamment le titre de "conseiller maison de justice- directeur";

Considérant que cette réforme a modifié l'article 6bis, § 2, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, précité, ainsi que l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939, précité, lesquels prévoient ce qui suit :

" Art. 6bis (…)
§2 Pour la nomination dans la classe de métiers A3 ou A4 au niveau A, il est pourvu à l'emploi vacant en faisant appel aux agents du service public fédéral qui satisfont aux conditions réglementaires et qui peuvent y prétendre par avancement à la classe supérieure ou par changement de classe de métiers."

" Art. 23 La promotion au sein du niveau A qui est subordonnée à la vacance d'un emploi est attribuée après avis motivé du comité de direction.";

qu'il ressort de ces dispositions que désormais la procédure à mettre en œuvre pour devenir directeur d'une maison de justice est celle d'une promotion par avancement à la classe supérieure et non plus le dispositif prévu par l'arrêté royal du 13 juin 1999, précité; qu'en conséquence, la procédure qui a été appliquée, en l'espèce, est conforme aux dispositions qui régissent le statut administratif des agents de l'État; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le second moyen est pris de la "violation des principes généraux du droit administratif de bonne administration et d'équitable procédure, d'égalité et de non discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution, et d'impartialité, de la motivation fausse, inexacte et abusive et l'excès de pouvoir"; que le requérant considère que la motivation de l'acte attaqué et la motivation de la proposition du comité de direction, sur laquelle il repose, occulte des erreurs et des inexactitudes de nature à démontrer le caractère partial et abusif de l'acte attaqué; qu'il souligne que la description de la fonction prévoit que trois ans d'expérience dans le domaine du management ainsi que dans les matières traitées par les maisons de justice sont souhaitées (même s'il ne s'agit pas d'un critère indispensable) et qu'il est le seul des trois premiers candidats classés par le comité de direction à satisfaire, le 1er octobre 2007, à ce critère (six ans et trois mois pour le

requérant, deux ans et dix mois pour Monsieur LOGNOUL, aucune expérience pour Madame ANGELUCCI); qu'il relève encore que le 6 février 2008, le comité de direction a estimé que "ce critère ne constitue cependant pas un critère indispensable au recrutement et concerne à la fois la connaissance des matières traitées par la maison de justice et le domaine du management et la façon de les opérationnaliser. Si Monsieur MAROT a une bonne connaissance des matières traitées par les maisons de justice, d'autres candidats disposent d'une bonne connaissance dans le domaine du management. Aucun des candidats ne réunit les deux conditions conjointes"; qu'il soutient que cette considération est fausse dès lors qu'il justifie de nombreuses périodes d'exercice de la fonction de direction dans une maison de justice; que pour ce qui concerne l'expérience du "management", il affirme qu'elle est attestée par les pièces jointes à son acte de candidature, par le fait d'avoir exercé sans problème les fonctions de conseiller pendant cinq ans, d'avoir assuré l'intérim de la fonction de directeur de maison de justice à de nombreuses reprises, sans défaillir, d'avoir exercé la fonction de chef de service à la Direction générale de la législation pénale de mai 1993 à juin 2001 (dix à douze personnes, en majorité de niveau 1) et d'avoir suivi de multiples formations en management;

Considérant que dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire, le requérant insiste sur la circonstance que le comité de direction n'a nullement pris en considération les six années au cours desquelles il a exercé des fonctions de direction dans des maisons de justice alors qu'une telle expérience est présentée comme un atout dans le chef d'autres candidats; qu'il prétend qu'en agissant de la sorte, la partie adverse a commis une erreur d'appréciation;

Considérant qu'il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation des candidats dans le cadre d'une comparaison des titres et mérites à celle de l'autorité compétente sauf à juger qu'une erreur manifeste d'appréciation a été commise;

Considérant qu'il ressort de la note de service du 7 juin 2007 que "3 ans d'expérience dans le domaine du «management» ainsi que dans les matières traitées par les maisons de justice est souhaitée mais ne constitue pas un critère indispensable au recrutement"; que ce critère n'est pas considéré comme une condition essentielle à remplir par les différents candidats; que néanmoins, il ressort de l'évaluation réalisée par le comité de direction qu'il a été tenu compte, pour départir les candidats, de leur connaissance du mode de fonctionnement et de gestion des maisons de justice; que c'est pour cette raison que le requérant et Ph. LOGNOUL ont été, à chaque fois, classés en ordre utile pour l'appréciation des critères "dirigeant", "gestionnaire des connaissances" et "conseiller stratégique", leur expérience en maison de justice étant valorisée par rapport aux autres candidats; que,

quant aux trois ans d'expérience en management, l'avis du comité de direction s'en explique clairement en indiquant que le requérant a certes des connaissances en management mais qu'elles ne sont pas aussi développées que celles d'autres candidats, dont celle de Ph. LOGNOUL; que, pour le comité de direction, le requérant a de très grandes qualités mais il "se profile davantage comme un homme de dossiers qui a un profil d'expert et d'analyste, ce qui convient moins bien pour une fonction de management telle que celle de directeur de maison de justice"; qu'à la lumière des différentes pièces du dossier, et plus particulièrement du classement opéré par le comité de direction, il ne peut être soutenu que ce dernier a éludé certaines périodes pendant lesquelles le requérant a exercé des fonctions de management ou de direction; qu'enfin, le requérant n'établit pas que le comité de direction aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant, pour les motifs qu'il expose, qu'il ne démontrait pas de bonnes connaissances en ce domaine; que le second moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIIIe chambre, le seize février deux mille onze par :

M. GEUS,	président de chambre,
Mme VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Mme DÉOM,	conseiller d'État,
Mme DRAPIER,	greffier assumé.

Le Greffier assumé, Le Président,

B. DRAPIER. J.-Cl. GEUS.