

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 211.304 du 16 février 2011

A.188.653/VIII-6412

En cause : **LAES** Jean-Claude,
avenue des Cinq Bonniers 28
1150 Bruxelles,

contre :

**1. le Bureau de sélection de l'administration
fédérale (SELOR),**

2. l'État belge, représenté par
le Ministre de la Fonction publique,
ayant élu domicile chez
Me Emmanuel JACUBOWITZ, avocat,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 20 juin 2008 par Jean-Claude LAES qui demande l'annulation de "la décision de lui attribuer la mention finale «C - moins apte» au terme, selon ladite décision, des tests informatisés, de l'épreuve orale et de la comparaison des titres et mérites dans le cadre de la sélection du président (m/f) du Comité de Direction pour le Service Public Fédéral Personnel et Organisation et celle de ne pas, en conséquence, prendre en considération sa candidature";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M^{me} 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, M^{me} VANDERNACHT, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, le requérant et Me Emmanuel JACUBOWITZ, avocat, comparaissant pour les parties adverses;

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. Le Moniteur belge du 7 mars 2008 publie l'appel aux candidats pour la sélection du président du comité de direction du Service public fédéral Personnel et Organisation.

2. Le 20 mars 2008, le requérant pose sa candidature.

3. Le 7 avril 2008, le requérant présente les tests informatisés.

4. Il présente l'épreuve orale devant la commission de sélection le 15 avril 2008.

5. Le 22 avril 2008, le SELOR adresse une lettre au requérant l'informant que la commission de sélection a décidé de lui attribuer la mention finale "C- moins apte" et que sa candidature ne peut dès lors être prise en considération.

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant, à titre préalable, que dès lors qu'elle n'est pas l'auteur de la décision attaquée, il y a lieu de mettre hors de cause la seconde partie adverse;

Considérant que, dans son dernier mémoire, le requérant demande la jonction du présent recours avec l'affaire G/A 188.661/VIII-6410, VERKAEREN, puisque celle-ci comporte plusieurs moyens identiques à ceux que lui-même

développe en l'espèce et qu'en outre le rapport de l'auditeur y conclut à l'annulation de l'épreuve litigieuse;

Considérant que, comme l'a décidé l'arrêt n°189.954 du 30 janvier 2009, seules sont connexes des demandes qui sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément; qu'en l'espèce, le fait que le requérant invoque des moyens comparables ne peut créer un lien de connexité dès lors que les décisions administratives attaquées se fondent sur des considérations propres et sur des dossiers administratifs distincts; qu'il n'y a dès lors pas lieu de joindre l'examen des causes;

Considérant que le premier moyen est pris de la violation des articles 39 et 43 des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative du 18 juillet 1966, des droits de la défense, des articles 10 et 11 de la Constitution, des principes de bonne administration et d'équitable procédure, de l'article 7 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation et de l'excès de pouvoir;

Considérant que le requérant estime avoir "comparu devant une commission de sélection incomplète, composée de surcroît en partie de néerlandophones dont le bilinguisme n'est pas avéré"; qu'en effet, l'agent bilingue, prévu par l'article 8, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité, présent lors de son audition, n'est intervenu que pour traduire les questions du président de la commission à son intention et non pour traduire ses interventions à l'intention des membres néerlandophones de la commission; qu'il n'a pu, par conséquent, être évalué que par la moitié des membres de la commission; qu'en outre, alors que celle-ci devait comporter huit membres, le rapport de la commission de sélection du 15 avril 2008 ne mentionne que la présence de sept personnes et ne comporte que sept signatures; qu'enfin, il affirme que rien ne permet d'établir que tous les candidats ont présenté l'épreuve orale devant une commission composée exactement des mêmes membres de sorte qu'aucune réelle comparaison des titres et mérites n'a été effectuée;

Considérant que l'article 8 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité, dispose comme suit :

- " § 1^{er}. La commission de sélection se compose :
- 1° de l'administrateur délégué de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - ou de son délégué, président;
 - 2° (d'un expert externe) en management;
 - 3° (d'un expert externe) en gestion des ressources humaines;
 - 4° de deux experts externes ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques à la fonction à pourvoir;

5° (de deux agents) issus d'un service public fédéral ou d'un service public fédéral de programmation autre que celui pour lequel est organisée une procédure de sélection pour une fonction de management, d'un ministère fédéral, d'une institution publique de sécurité sociale, d'un établissement scientifique fédéral, d'un organisme d'intérêt public fédéral ou des services des Gouvernements de Région ou de Communauté ou des Collèges des Commissions communautaires, exerçant des fonctions au moins équivalentes à la fonction de management à pourvoir;

6° d'un suppléant pour chacun des membres visés sub 2° à 5°. Ceux-ci sont désignés en même temps que les membres effectifs.

(La parité linguistique est assurée au sein de chacune des catégories de membres effectifs et suppléants de la commission de sélection visés à l'alinéa 1^{er}, 4°, et 5°. Le membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, 2° ainsi que son suppléant sont de l'autre appartenance linguistique que celle du membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, 3° et de son suppléant. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, 3° et 4° et leurs suppléants, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise. Pour les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 5°, et leurs suppléants, l'appartenance linguistique est déterminée par le rôle linguistique de l'agent ou en application des articles 35 à 41 de la loi ordinaire du 9 août 1980 de réformes institutionnelles.)

Les profils des membres effectifs de la commission de sélection visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, 4° et 5° ainsi que ceux de leurs suppléants, sont déterminés en concertation avec :

1° le ministre concerné, pour le président du comité de direction;

2° le ministre concerné ou, le cas échéant, le secrétaire d'Etat concerné, pour le président;

3° le ministre concerné ou, le cas échéant, le secrétaire d'Etat concerné, sur proposition du président du comité de direction concerné ou le cas échéant, du président concerné, pour les autres fonctions de management.

Lorsqu'une fonction de management est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté d'un agent qui a prouvé cette connaissance.

(Lorsqu'une fonction de management n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale, la commission de sélection est composée d'un seul représentant par catégorie de membres visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, 3°, 4° et 5°. Ils sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui du candidat. Le président de la commission de sélection ne doit pas, s'il est de ce rôle ou de cette appartenance linguistique, se faire assister par un agent visé à l'alinéa 4.)

§ 2. L'administrateur délégué du SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - communique la composition de la commission de sélection, en ce compris les suppléants, au ministre qui a la fonction publique dans ses attributions. Celui-ci informe sans délai les membres du gouvernement, qui disposent d'un délai de sept jours ouvrables pour lui transmettre leurs objections. En ce cas, le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions soumet un dossier complet, pour décision, au Conseil des Ministres, après en avoir transmis une copie au membre du gouvernement concerné.

Si le Conseil des Ministres, sur base du dossier soumis par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, récuse un membre de la commission de sélection, SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - désigne un autre membre; en ce cas, l'alinéa 1^{er} est d'application.

§ 3. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente, que deux d'entre eux au moins soient du rôle linguistique du candidat et

que chaque catégorie de membres visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, à 5^o, soit représentée.

Seuls les membres de la commission qui ont procédé à l'audition de tous les candidats, peuvent prendre part à la délibération en vue de l'inscription desdits candidats dans les groupes A, B, C ou D et en vue de leur classement dans les groupes A et B. Aucun membre ne peut s'abstenir.

S'il y a partage des voix, le président décide.

§ 4. Les candidats sont informés de leur inscription dans le groupe A, B, C ou D et de leur classement dans les groupes A et B (...).";

que le procès-verbal de la commission de sélection, établi le 15 avril 2008 et signé par le président, l'adjoint bilingue et les cinq membres, mentionne explicitement que "seuls les membres de la commission de sélection qui ont procédé à l'audition de tous les candidats prennent part à la délibération finale"; que le requérant n'a pas qualifié ce document de faux; que la composition de la commission est conforme aux exigences de l'article 8, précité, et à celles de la jurisprudence du Conseil d'État relative à la composition des commissions de sélection devant entendre des candidats des deux rôles linguistiques; que le premier moyen n'est pas fondé;

Considérant que le deuxième moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'article 7 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, de l'absence de comparaison des titres et mérites et de l'excès de pouvoir;

Considérant que le requérant prétend que ni le tableau scindé en "compétences techniques" et "compétences génériques" ni la "motivation du jury" le concernant ne comportent les éléments que prévoit l'article 7 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité; que la fiche de motivation ne reprend nullement les caractéristiques de personnalité qui auraient dû être évaluées sur la base des tests informatisés et ne contient pas non plus de comparaison des titres et mérites des candidats; que, selon lui, le dossier administratif est lacunaire, notamment en ce qu'il ne contient pas l'arrêté royal du 7 juillet 2008 désignant la partie intervenante comme président du comité de direction du S.P.F. Personnel et Organisation, mais seulement l'extrait publié au Moniteur belge, ni les résultats des tests informatisés, et qu'il n'est pas certain que les membres de la commission de sélection disposaient de tous les éléments nécessaires pour l'évaluer correctement; que, de surcroît, en l'absence de procès-verbaux, dont celui relatant ce que le requérant a effectivement dit, sa fiche de motivation ne repose sur aucun élément concret; qu'enfin, il n'y a pas eu, selon lui, de réelle comparaison des résultats obtenus ni des titres et mérites des candidats, le "rapport de la commission de sélection" se bornant à reprendre les candidatures;

Considérant que l'article 7 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité est rédigé comme suit :

" Art. 7 § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - qui en examine la recevabilité au regard des conditions générales et particulières d'admissibilité.

Les candidatures déclarées recevables par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - sont transmises à la commission de sélection.

§ 2. Les candidats dont la candidature a été déclarée recevable présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques à la fonction à exercer que les aptitudes requises à l'exercice d'une fonction de management.

L'épreuve orale est précédée de tests informatisés, organisés par SELOR et par rôle linguistique, dont l'objet est de cerner les aptitudes de gestion et d'organisation des candidats, ainsi que leur personnalité. Le contenu des tests est le même en français et néerlandais. Les résultats obtenus aux tests sont communiqués à la commission de sélection qui en apprécie et en évalue seule les résultats.

§ 3. Au terme des tests et de l'épreuve visés au § 2 et de la comparaison des titres et mérites des candidats, les candidats sont inscrits soit dans le groupe A " très apte ", soit dans le groupe B " apte ", soit dans le groupe C " moins apte ", soit dans le groupe D " pas apte ". Cette inscription est motivée.

Dans le groupe A et le groupe B, les candidats sont classés.";

que cette disposition prévoit deux étapes distinctes; que dans un premier temps, toutes les candidatures déclarées recevables par SELOR sont transmises à la commission de sélection qui est chargée de les examiner en fonction des résultats obtenus par les candidats lors des tests informatisés, de l'épreuve orale ayant trait à la fonction de management à pourvoir et d'une comparaison de leurs titres et mérites, l'objectif étant de les classer dans un des quatre groupes; que cette sélection s'opère par rapport aux exigences de la fonction, prévues par le règlement de sélection; qu'à ce stade de la procédure, il s'agit de vérifier au cas par cas, les aptitudes des candidats; que, dans un second temps, lorsque le classement des candidats dans les quatre groupes est réalisé, il convient encore de faire une comparaison des titres et mérites des candidats inscrits dans le groupe A ou, à défaut, inscrits dans le groupe B;

Considérant qu'en l'espèce, la fiche de motivation du requérant mentionne ce qui suit :

"Durée de l'épreuve orale	de 10 u 05 tot 11 u 10
Motivation et intérêt pour la fonction	Le candidat développe une motivation essentiellement négative basée sur le récit de la procédure qui a cassé sa nomination au Conseil d'État. Il s'étend de manière détaillée sur ce thème. Il ne développe aucune motivation intrinsèque pour la fonction postulée.
Expérience professionnelle	Voir C.V.
Diplômes	Voir C.V.

COMPÉTENCES TECHNIQUES	
capacité à développer une vision stratégique dans le domaine du management des ressources humaines et dans le développement de l'organisation	Le candidat ne réussit pas à développer une réelle vision en la matière, il se borne à citer quelques exemples.
bonne compréhension du processus décisionnel politique	Connu et maîtrisé par le candidat.
bonne connaissance des techniques de management (en ce compris les techniques de management HR et la gestion du changement) et capacité à les mettre en pratique	Connaissance présente. Capacité de mise en pratique moins développée.
bonne compréhension des développements nationaux et internationaux du marché du travail	Les grandes lignes sont connues, mais il n'y a pas d'intégration ni de transposition vers la politique P & O.
connaissance des acteurs pertinents dans le domaine "Personnel et organisation" et être en mesure d'établir des relations constructives avec ces derniers	Le candidat connaît les acteurs. Il ne parvient cependant pas à développer un modèle construit par manque de vision sur le rôle de P & O.
bonne connaissance du contexte social et politique dans le domaine "Personnel et organisation" au sein de l'administration fédérale ou capacité de rapidement acquérir cette connaissance	Compréhension générale et superficielle.

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES	
Mode de pensée •esprit analytique •esprit flexible et innovant •vision et capacité d'intégration	•Bonne analyse sur les grandes lignes stratégiques •Pas d'innovation dans son approche •Capacité de vision correctement développée, capacité d'intégration plus faible.
Mode de gestion des ressources humaines •coaching, motivation et développement du personnel •direction de groupes	•Pas de vision actualisée de la gestion des ressources humaines •Capable de gérer de petits groupes d'experts.
Environnement •collaboration à et développement de réseaux •orienté citoyen, clients internes et société	•Le candidat est capable de construire certains réseaux et de travailler en réseaux mais ne connaît pas suffisamment le paysage P & O. •Orienté citoyen.
Objectifs •sens des responsabilités •réalisation des objectifs •persuasion et négociation	•Il prend ses responsabilités au sérieux •Il ne possède pas les techniques qui lui permettent de piloter adéquatement son action (via un système de "cockpitt") •Le candidat développe trop peu d'arguments décisifs.
•communication orale et écrite •loyauté et intégrité	•bonne communication mais manque de synthèse •pas d'indication contraire.

MOTIVATION DU JURY	Monsieur LAES développe très peu son intérêt pour la fonction postulée. Sa motivation est essentiellement de nature juridique. De plus, il ne construit pas une vision actualisée dans le domaine de la fonction. Il ne se positionne pas P & O en fonction des attentes des clients Il adopte une attitude d'autorité quand le département requiert une attitude de service au client. En effet, P & O doit avoir un impact indirect et se positionner comme un facilitateur. Ces concepts sont peu développés chez Monsieur LAES. En dépit d'une analyse souvent pertinente des problèmes, le candidat éprouve des difficultés à proposer et prendre des décisions précises en vue de les solutionner. Pour ces raisons, la commission estime que Monsieur LAES est moins apte pour cette fonction."
-----------------------	--

qu'il ressort de cette fiche une série de considérations propres à la personne du requérant qui permettent de comprendre pourquoi il a été classé dans le groupe C "moins apte"; qu'une comparaison avec les autres candidats ne pourrait conduire à considérer le requérant "apte" ou "très apte" alors qu'il a obtenu des appréciations faibles ou mitigées pour plusieurs compétences requises par la fonction à pourvoir; qu'en outre le requérant ne démontre pas concrètement en quoi ces appréciations seraient fausses ou inexactes; qu'il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation des candidats à celle de l'autorité, sauf à démontrer qu'une erreur manifeste d'appréciation aurait été commise, ce que ne fait pas le requérant; qu'enfin, la partie adverse a communiqué au Conseil d'État les résultats obtenus par le requérant aux tests informatisés, en précisant que ceux-ci ont été transmis à la commission de sélection par voie interne sans qu'il n'existe de courrier ni d'accusé de réception; qu'il ressort toutefois du rapport de la commission que son évaluation finale est donnée "sur la base des résultats à l'épreuve orale et aux tests informatisés"; que cette mention indique que la commission a bien pris en compte les résultats des tests informatisés avant de se prononcer sur l'aptitude des candidats; que le requérant ne démontre pas que ce rapport ne relaterait pas la vérité; qu'en conséquence, le deuxième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le troisième moyen est pris de l'absence ou de la fausse motivation, de la contradiction dans les motifs, de l'absence de comparaison des titres et mérites, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir;

Considérant que le requérant allègue que même si elle a repris des éléments qui lui sont très favorables, la commission de sélection l'a classé de manière injustifiée dans le groupe "C- moins apte", qu'il y a eu erreur manifeste d'appréciation et qu'en outre qu'il "existe même des contradictions entre certains éléments d'appréciation du présent rapport et le rapport relatif aux tests informatisés", le dossier administratif ne contient ni les tests informatisés ni le procès-verbal d'audition, certaines appréciations de sa fiche de motivation étant par ailleurs en contradiction manifeste avec son expérience professionnelle et les évaluations dont il a bénéficié; que, de plus, concernant les compétences techniques, à son estime, la partie adverse reconnaît que seuls les membres du SPF P&O et des directions P&O des SPF verticaux pouvaient y répondre;

Considérant que le Conseil d'État ne peut, comme il l'a été rappelé précédemment, dans le cadre d'un processus de sélection, substituer son appréciation des candidats à celle de l'autorité sauf à démontrer que celle-ci a commis une erreur manifeste d'appréciation;

Considérant qu'en l'espèce le classement du requérant dans le groupe C "moins apte" repose sur la motivation suivante :

" Monsieur LAES développe très peu son intérêt pour la fonction postulée. Sa motivation est essentiellement de nature juridique. De plus, il ne construit pas une vision actualisée dans le domaine de la fonction. Il ne se positionne pas P&O en fonction des attentes des clients. Il adopte une attitude d'autorité quand le département requiert une attitude de service au client. En effet, P&O doit avoir un impact indirect et se positionner comme un facilitateur. Ces concepts sont peu développés chez Monsieur LAES. En dépit d'une analyse souvent pertinente des problèmes, le candidat éprouve des difficultés à proposer et prendre des décisions précises en vue de les solutionner. Pour ces raisons, la commission estime que Monsieur LAES est moins apte pour cette fonction.";

que cette motivation découle des appréciations faites par la commission à propos des compétences techniques et génériques du requérant, appréciations qui, pour une bonne part, sont assez mitigées dès lors qu'elles soulignent plusieurs lacunes par rapport à ces compétences; qu'aucune disposition n'exige la rédaction d'un procès-verbal de l'audition des candidats; que le requérant ne démontre pas en quoi les appréciations qui ont ainsi été formulées à propos de son aptitude recèlent une erreur manifeste; que le troisième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le quatrième moyen est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, des principes d'égalité et de bonne administration, de l'absence ou de la fausse motivation, de l'absence de comparaison valable des titres et mérites et de l'excès de pouvoir;

Considérant que le requérant considère que la manière d'organiser les épreuves est de nature à favoriser certains candidats; qu'en effet, d'après lui, "l'organisation de l'épreuve informatisée n'empêche nullement la substitution ou l'échange des candidats, ni l'inversion entre les résultats de deux épreuves différentes. L'épreuve orale se déroule sur plusieurs jours, sur la base du même cas à analyser. Rien n'empêche un candidat - éventuellement présenté à cet effet - d'informer les suivants"; qu'en outre, les modalités de délibération ne garantissent pas que les membres de la commission de sélection ne puissent s'influencer mutuellement;

Considérant que le moyen repose sur des affirmations dont le requérant n'apporte pas la preuve; que, compte tenu des explications de la partie adverse, il semble particulièrement difficile qu'un échange de candidats puisse intervenir au cours de l'épreuve informatisée, l'identité de chacun étant vérifiée tant à l'entrée qu'à la sortie de l'épreuve; que, quant à l'épreuve sur le cas pratique, le requérant ne démontre pas que des discriminations aient été commises mais suppose qu'elles ont pu exister en raison de l'organisation des épreuves, ce qui n'est pas avéré; qu'en outre, la nature de l'épreuve orale n'implique pas des réponses déterminées mais le

développement d'une argumentation personnelle afin de pouvoir juger de la vision stratégique des candidats à long terme; qu'enfin, eu égard aux explications de la partie adverse, les modalités de délibération de la commission de sélection ne témoignent pas d'une violation des dispositions et principes visés au moyen; que celui-ci n'est, par conséquent, pas fondé;

Considérant que le cinquième moyen est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe d'objectivité, de l'absence ou de la fausse motivation, de la violation des principes de bonne administration et d'impartialité, de l'absence de comparaison valable des titres et mérites et du détournement de pouvoir;

Considérant que le requérant explique que les membres de la commission de sélection ont pris l'initiative de rencontrer certains "clients" du S.P.F. Personnel et Organisation, en vue de se faire une idée des attentes de ceux-ci par rapport à la fonction à pourvoir alors que les conditions de candidature doivent être préalablement fixées et publiées par les autorités compétentes; qu'ainsi, en ce qui concerne le seul candidat classé dans le groupe B, la commission de sélection a motivé sa décision par des considérations qui ont pu en être inspirées tandis qu'il n'en a pas été tenu compte pour le requérant, suite à un incident, sa fiche de motivation mentionnant, en outre, le contraire de ce qu'il avait dit;

Considérant que le requérant ne démontre pas en quoi le fait que la commission de sélection se soit informée auprès de "clients" du SPF Personnel et Organisation sur les enjeux de la fonction à pourvoir a engendré une discrimination à son égard; qu'il n'est pas anormal qu'une telle commission puisse recueillir des informations sur les défis à relever pour le futur président du comité de direction du SPF Personnel et Organisation et soit ainsi en mesure de sélectionner le meilleur des candidats; que cette démarche ne l'a pas conduite à fixer des conditions complémentaires mais à mieux cerner la vision que les candidats devraient avoir de leur future fonction; que le cinquième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le sixième moyen est pris de la violation de l'arrêté royal du 14 juin 2007 portant modification de diverses dispositions réglementaires, notamment de l'article 8 (principe de neutralité, d'égalité de traitement et de respect des lois, règlements et directives) et l'article 9 (absence de conflit d'intérêt) de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe d'objectivité, de l'excès de pouvoir;

Considérant que le requérant remet en cause la neutralité du jury; que, selon lui, l'administrateur délégué de SELOR joue un rôle déterminant, non seulement dans la composition des commissions de sélection, mais aussi dans leur fonctionnement ainsi que dans le traitement des demandes de récusation; qu'en l'espèce, la question de l'impartialité se pose dans un cadre plus large que celui de la jurisprudence relative aux organes collégiaux et qu'en application de l'article 159 de la Constitution, les dispositions de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, précité, doivent être écartées dès lors qu'elles concentrent, entre les mains d'une même personne, des pouvoirs qui pourraient être confiés à des personnes différentes car cette concentration de pouvoirs lui permet d'exercer une influence déterminante sur les résultats; qu'enfin, il existe un conflit d'intérêt dans le chef de l'administrateur délégué de SELOR dès lors qu'il préside un jury chargé d'apprécier un candidat exerçant les fonctions de président du comité de direction du SPF P&O, lequel avait lui-même participé à son évaluation dans le cadre du renouvellement de son mandat;

Considérant qu'il est de jurisprudence constante qu'il n'y a violation du principe d'impartialité dans le chef d'un organe collégial que si l'éventuelle partialité d'un de ses membres a été de nature à influencer tous les autres membres et ainsi à modifier la décision collégiale; que le requérant se contente de faire des procès d'intention à certains membres de la commission de sélection mais ne démontre pas concrètement en quoi ce ou ces membres auraient témoigné de partialité à son égard; que les pouvoirs de l'administrateur délégué ne sont pas exorbitants; que par ailleurs, la décision de renouveler le mandat de l'administrateur délégué de SELOR était antérieure à la procédure de sélection litigieuse dès lors qu'elle a été consacrée par un arrêté royal du 30 janvier 2008; que le sixième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le septième moyen est pris de la violation de l'arrêté royal du 17 août 2007 relatif au système de contrôle interne dans certains services du pouvoir exécutif fédéral, de l'arrêté royal du 17 août 2007 relatif aux activités d'audit interne dans certains services du pouvoir exécutif fédéral et l'excès de pouvoir;

Considérant que le requérant invoque un manque manifeste de sérieux de professionnalisme et d'impartialité dans le chef de SELOR quant à l'organisation des sélections pour les fonctions de management et que certaines conséquences l'ont "ébranlé dans la préparation de son épreuve orale";

Considérant que par ce moyen, le requérant tente de démontrer que s'il n'a pas été considéré comme "apte" ou "très apte", c'est uniquement pour des raisons liées aux dysfonctionnements de SELOR; qu'il reste en défaut d'indiquer la règle de droit précise qui a été enfreinte; qu'une fois de plus le requérant avance des

affirmations mais ne démontre pas la pertinence et l'exactitude de ses dires; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le huitième moyen est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 43ter des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative et l'excès de pouvoir;

Considérant que le requérant estime que la commission de sélection devant laquelle il a comparu était irrégulièrement composée puisqu'elle était, notamment, présidée par M. VAN HEMELRIJCK, en sa qualité d'administrateur délégué de SELOR, et que celui-ci a été désigné par un arrêté royal du 30 janvier 2008 violant les articles 10 et 11 de la Constitution et l'article 43ter des lois coordonnées, précitées, dès lors que le renouvellement de son mandat ne respecte pas la parité linguistique exigée; que, de surcroît, le dossier administratif n'indique pas que les différents membres du jury ont les titres et mérites requis et remplissent les conditions linguistiques permettant de siéger valablement;

Considérant que par ce moyen, le requérant en vient à soutenir que l'arrêté royal du 30 janvier 2008 qui a désigné l'administrateur délégué du SELOR est illégal, le poste devant être attribué à un francophone compte tenu de la parité à respecter pour la désignation des présidents des comités de direction des SPF; que, par son arrêt LEGRAND n°203.570 du 3 mai 2010, le Conseil d'État a jugé ce qui suit :

" Considérant que, dans son mémoire en réplique, le requérant prend un moyen nouveau de la violation de l'article 43ter, § 4, alinéa 4, des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative, qui dispose que "lorsque le nombre total d'emplois de président du comité de direction est impair, l'emploi d'administrateur délégué du SELOR bureau de Sélection de l'Autorité fédérale est compté afin d'obtenir un nombre pair d'emplois. Le nombre ainsi atteint est attribué en pourcentages égaux au cadre linguistique français et au cadre linguistique néerlandais"; qu'il expose que le 1^{er} février 2008, en tenant compte de la désignation de Marc VAN HEMELRIJCK, il y avait sept présidents de comité de direction néerlandophones pour cinq francophones, les emplois aux SPF Personnel et Organisation et Finances n'étant pas pourvus de titulaires, de sorte qu'il s'imposait de désigner un administrateur délégué du SELOR qui soit du rôle linguistique français;

Considérant que le renouvellement du mandat de Marc VAN HEMELRIJCK a eu pour effet que le nombre de présidents de comité de direction néerlandophones est resté fixé à sept unités pour sept francophones; que la circonstance que deux de ceux-ci exerçaient la fonction ad interim n'affecte pas le respect de l'équilibre linguistique; que le moyen n'est pas fondé.";

qu'en conséquence, le huitième moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}

La seconde partie adverse est mise hors de cause.

Article 2.

La requête est rejetée.

Article 3.

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 VIII^e chambre, le seize février deux mille onze par :

M. GEUS,	président de chambre,
M ^{me} VANDERNACHT,	conseiller d'État,
M ^{me} DÉOM,	conseiller d'État,
M ^{me} DRAPIER,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

B. DRAPIER.

J.-Cl. GEUS.