

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 212.916 du 3 mai 2011

A. 187.770/VIII-6314

En cause : **XXXX,**
XXXX,

contre :

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

2. l'État belge, représenté par
Le Ministre des Finances.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 5 avril 2008 par XXXX qui demande l'annulation des actes suivants :

- "- décision d'échec (qui a fait l'objet d'une notification du 10 janvier 2008) à l'épreuve complémentaire orale organisée dans le cadre de la sélection d'Attaché Juriste pour le SPF Finances (sur la base de la sélection AFG 06850);
- le procès-verbal de délibération du jury fondant la décision précitée;
- tous les actes administratifs qu'a entraînés la décision précitée";

Vu la demande de dépersonnalisation de l'arrêt contenue dans la requête;

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 3 février 2010, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 8 février 2011;

Entendu, en son rapport, M. GEUS, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, le requérant, Me Emmanuel GOURDIN, avocat, comparaissant pour la première partie adverse, et M^{me} Fabienne ROLAND, premier attaché, comparaissant pour la seconde 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. Le requérant s'est classé cinquième dans la réserve des lauréats établie à la suite de la procédure de sélection de juristes pour tous les services publics fédéraux, les organismes d'intérêt public, les services publics de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et le ministère de la défense (AFG 06850), publiée au Moniteur belge du 29 juin 2007.

2. Une épreuve complémentaire de sélection pour la fonction "attaché juriste pour le S.P.F. Finances (A1111000/085)" a été organisée par l'administrateur délégué du Bureau de sélection de l'administration fédérale.

La description de fonction était la suivante :

" (...)

Afin de contribuer au développement du Service d'encadrement Personnel et Organisation, le S.P.F. Finances recherche un attaché juriste réglementation et statut du personnel afin de renforcer une équipe de +/- 10 spécialistes.

Principales tâches

Ce collaborateur aura pour mission:

- d'effectuer des recherches documentaires
- de rédiger des circulaires et des arrêtés royaux
- de répondre aux questions posées par d'autres services internes
- d'assurer l'organisation et le reporting de réunions

Et cela principalement dans les matières juridiques relatives aux matières «personnelles».

(...)

Compétences requises

Compétences techniques :

Licence en droit

Bonne connaissance du droit administratif et des sources documentaires.

Compétences personnelles :

- un très bon esprit d'analyse et de synthèse afin d'aborder de manière critique les informations
- une attitude propice à la communication et à l'écoute
- une attitude orientée vers le résultat pour être capable de prendre rapidement la bonne décision
- une approche créative combinée à une expertise technique afin de convaincre de manière constructive les interlocuteurs
- une grande ouverture aux changements qui permet de s'adapter rapidement.

Procédure

Le Service Public Fédéral S.P.F. Finances organise un entretien de sélection d'environ 45 minutes dans les locaux du SELOR visant à évaluer le profil du candidat, ses connaissances, son expérience, sa motivation et son intérêt pour la fonction.

L'entretien sera basé sur la méthode Star et les compétences techniques seront évaluées via les questions posées par l'assesseur «expert».

Les compétences à évaluer sont :

- une bonne connaissance du droit administratif et des sources documentaires
- un très bon esprit d'analyse et de synthèse afin d'aborder de manière critique les informations
- une attitude propice à la communication et à l'écoute
- une attitude orientée vers le résultat pour être capable de prendre rapidement la bonne décision
- une approche créative combinée à une expertise technique afin de convaincre de manière constructive les interlocuteurs
- une grande ouverture aux changements qui permet de s'adapter rapidement.

Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 12 points sur 20."

3. Le procès-verbal de la sélection A1111000/0085, signé le 9 janvier 2008 par l'administrateur délégué de SELOR, mentionne que cinq candidats étaient inscrits; trois candidats se sont présentés à l'épreuve qui a eu lieu le 9 janvier 2008; deux candidats sont lauréats: Pascal VAN DER WIELEN, qui a obtenu 14/20 et Alain GUISSART, qui a obtenu 12/20; le requérant a échoué, ayant obtenu 10/20".

Le procès-verbal indique notamment :

" Évaluation des connaissances et compétences professionnelles requises par la fonction, aptitudes et attitudes ainsi que la motivation et les affinités pour le domaine de travail.

Compétences techniques:

- bonne connaissance en droit administratif et sources documentaires
- attitude propice à la communication et à l'écoute.

Compétences génériques:

- analyser
- écouter attentivement
- orientation résultats
- innover
- influencer
- s'auto-développer.

(...)
XXXX

Le candidat fait preuve d'une motivation insuffisante. Il commence d'ailleurs l'entretien en déclarant qu'au vu des informations qu'un autre S.P.F. lui a données, il gagnerait moins qu'actuellement s'il acceptait un emploi proposé dans le cadre de cette sélection.

Avant même de connaître cet aspect financier des choses, le candidat n'avait fait aucune démarche en vue de s'informer au sujet de l'emploi à conférer, et ce bien qu'il déclare connaître des personnes travaillant au S.P.F. Finances. Il l'explique par le fait que le SELOR n'a pas encore répondu à un de ses courriers; il finit par convenir que ses éventuels reproches vis-à-vis du SELOR n'ont rien à voir avec l'intérêt qu'il peut porter à la fonction proposée par le S.P.F. Finances. Partant, son attitude démontre une analyse insuffisante, ainsi qu'un clair manque d'orientation résultats.

Sa seule motivation serait la proximité du bâtiment par rapport à son logement, ainsi que l'intérêt qu'il porte au statut des agents de l'Etat, plus par intérêt personnel que pour raison professionnelle, explique-t-il. Sa seule motivation à quitter son emploi actuel réside dans l'actuelle non prise en compte des heures supplémentaires qu'il preste, ce que le candidat déclare être d'ordre temporaire puisqu'il met tout en oeuvre pour obtenir ladite prise en compte. Dès lors, il affirme lui-même ne pas avoir de motivation particulière, ni à quitter son emploi actuel, ni à postuler pour l'emploi à conférer.

Il s'avère que le candidat n'a nullement préparé l'entretien, et qu'il a une vision incorrecte de la fonction proposée. Les aspects de la fonction qui l'intéressent ne sont d'ailleurs à aucun moment liés au contenu de la fonction, mais à son environnement (bureau).

Interrogé sur ses capacités d'écoute et d'influence, le candidat s'avère incapable de fournir un cas de désaccord avec son collègue. Par contre, il indique avoir demandé à ce qu'un collègue malade soit contrôlé par l'administration MEDEX et sanctionné en cas d'abus, ce qui n'était pas le cas et montre à tout le moins le manque de compréhension du candidat ainsi que son manque d'empathie. Interrogé sur les aspects humains et relationnels de son emploi actuel, il s'avère d'ailleurs tout d'abord incapable d'y répondre, s'en tenant à un aspect purement objectif et technique, et ne comprenant pas de quoi d'autre il pourrait bien parler. Interrogé plus avant, il réduit l'aspect humain et relationnel au fait de se dire bonjour et bonsoir, et de soigner son élocution. Il dit par ailleurs être de nature impulsive mais se calmer avec les années : ce caractère impulsif ajouté au manque d'écoute active dont il fait état ne peut rien apporter de constructif au sein d'une équipe.

Le candidat émet fréquemment des remarques de type «je trouve d'ailleurs que peu de fonctionnaires en sont capables», «je crois savoir que chez vous peu de gens connaissent le droit administratif», «je reçois des lettres de votre administration qui sont très mal rédigées», ce qui dénote tant d'un manque d'intérêt pour le contexte des autres, que d'une empathie, de motivation à intégrer cette administration qu'il dénigre sans s'en être réellement informé; enfin, cet ensemble de remarques gratuites dénote un manque total d'attitude constructive.

Relevons enfin que le candidat, qui proteste d'emblée contre le SELOR qui préside l'épreuve complémentaire, invoque un article émanant de son syndicat et dont il a pris connaissance. Il ressort de la discussion, cordiale, et des explications fournies qui s'en suivirent, que le candidat avait une vision complètement erronée de la procédure de sélection dans laquelle il se trouvait. Il est ici aussi ressorti que le candidat a fait preuve de capacités d'analyse clairement insuffisantes puisqu'il pensait être évalué non pas par rapport à la DF et aux compétences reprises dans

celle-ci, mais par rapport à d'autres candidats, et être ainsi jugé «apte», «inapte» ou «très inapte», un seul candidat étant apte. L'ensemble de ses explications n'a rien à voir avec la procédure réellement appliquée, comme le candidat a pu lui-même s'en rendre compte. Cet exemple montre à quel point le candidat, se revendiquant bien informé, ne s'est nullement informé convenablement, a une vision et une analyse incorrectes, et n'est certainement pas orienté résultats.

Le candidat ne convient pas pour le poste proposé.

Le candidat déclare avoir de bonnes connaissances en droit administratif, et faire preuve d'une bonne auto-formation."

4. Par une lettre datée du 10 janvier 2008, le SELOR a informé le requérant que les résultats obtenus à l'épreuve complémentaire pour la sélection d'attaché juriste pour le S.P.F. Finances étaient insuffisants, ayant obtenu 10 points sur 20, alors que le minimum était de 12 points sur 20.

5. Faisant suite à la demande du requérant, le SELOR lui a adressé une lettre datée du 5 mars 2008 contenant les précisions relatives à l'évaluation de ses compétences lors de l'entretien du 9 janvier précédent, et mentionnant la composition de la commission de sélection;

Considérant que l'épreuve complémentaire à laquelle le requérant a participé était organisée par l'administrateur délégué du Selor; que le Ministre des Finances étant lié par le classement opéré à l'issue de cette épreuve, il y a lieu de faire droit à sa demande d'être mis hors de cause;

Considérant que, dans son dernier mémoire, le requérant a déclaré renoncer à son premier moyen;

Considérant que le deuxième moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs; que le requérant estime que la mention de sa cote de 10/20 ne motive adéquatement son échec que si cette décision n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation et ne contient pas de contradiction dans les motifs; que, dans sa requête, il cite une série de faits qui, selon lui, établissent le bien-fondé du moyen; que, dans son mémoire en réplique, il invoque la violation de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, estimant que certaines questions posées par le jury violaient sa vie privée; que, dans son dernier mémoire, le requérant écrit toutefois ce qui suit :

" Le requérant ne peut pas se désister entièrement de son deuxième moyen, puisque la motivation formelle ne peut pas être adéquate. En effet, celle-ci a été obtenue à partir de questions posées au candidat durant l'épreuve orale, questions violant le droit au respect de la vie privée visé à l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme";

qu'il s'ensuit que le moyen doit être examiné sous ce seul angle;

Considérant qu'à cet égard, le requérant fait valoir dans son dernier mémoire les griefs suivants :

" Ainsi, les constats posés par la commission de sélection quant au manque de motivation du requérant, quant à son manque de qualités humaines (ces considérations n'étant étayées par aucun fait objectif) l'ont été dans un contexte de violation du respect de la vie privée.

Dans ce sens, la fiche de motivation prouve que le requérant a dû répondre à la question «pourquoi quitter votre emploi actuel» et à une autre question «quels sont les aspects qui vous plaisent moins dans la fonction».

Les motivations profondes qui amènent le requérant à vouloir changer d'emploi relèvent vraiment de sa vie privée. Le requérant n'était pas obligé de trop dévoiler dans le cadre d'un entretien de sélection à un emploi d'attaché juriste d'administration fiscale. Et ce d'autant que certains membres du jury, par la nature même de leur profession, pouvaient entretenir des contacts soutenus avec des collègues ou des supérieurs hiérarchiques du requérant dans le cadre de l'emploi qu'il occupait alors.

Fonder l'échec à une épreuve orale de sélection pour un emploi public sur une critique des choix privés du candidat constitue une violation du droit au respect de la vie privée si les questions posées ne sont pas nécessaires pour évaluer objectivement les aptitudes professionnelles du candidat.

La décision d'échec infligée au requérant a été fondée au moins en partie sur des faits relevant de sa vie privée, qui ont été interprétés par le jury, selon son bon plaisir. Cela a mené à un dérapage : les conclusions sur le manque de compréhension du candidat et son manque d'empathie (...) sont déplacées. Au demeurant, lors de l'entretien du 9 janvier 2008, le requérant a cherché à ne pas dévoiler des faits relevant du secret professionnel et en même temps de sa vie privée. Cela a mené au dérapage suivant (...) : «interrogé sur les aspects humains et relationnels de son emploi actuel, il ... réduit l'aspect humain et relationnel au fait de se dire bonjour et bonsoir, et de soigner son élocution. Il dit par ailleurs être de nature impulsive, mais se calmer avec les années»";

Considérant que la motivation de la décision attaquée est détaillée en ces termes dans le courrier adressé au requérant le 5 mars 2008 par la présidente du jury :

" Lors de l'entretien du 9 janvier 2008 pour la sélection susmentionnée (épreuve complémentaire), votre motivation pour la fonction ainsi que les compétences suivantes ont été évaluées :

- Compétences techniques : bonne connaissance en droit administratif et sources documentaires, attitude propice à la communication et à l'écoute
- Compétences génériques : analyser, écouter activement, orientation résultats, innover, influencer, s'auto-développer.

Vous trouverez ci-après les précisions concernant l'évaluation de ces compétences.

La commission de sélection a noté ceci : le candidat fait preuve d'une motivation insuffisante. Il commence d'ailleurs l'entretien en déclarant qu'au vu des informations qu'un autre SPF lui a données, il gagnerait moins qu'actuellement s'il acceptait l'emploi proposé dans le cadre de cette sélection et que par conséquent, il ne peut pas accepter l'emploi proposé.

La commission de sélection relève aussi qu'avant même de connaître cet aspect financier des choses, le candidat n'avait fait aucune démarche en vue de s'informer au sujet de l'emploi à conférer, et ce bien qu'il déclare connaître des personnes travaillant au SPF Finances. Il l'explique par le fait que le SELOR n'a pas encore répondu à un de ses courriers, ce qui est sans rapport. Quand le jury le lui fait remarquer, le candidat finit par convenir que ses éventuels reproches vis-à-vis du SELOR n'ont rien à voir avec l'intérêt qu'il peut porter à la fonction proposée par le SPF Finances. Son attitude (manque de logique, de cohérence) démontre une analyse insuffisante, ainsi qu'une orientation résultats insuffisante.

L'aspect salarial mis à part, la seule motivation du candidat pour l'emploi proposé est la proximité du bâtiment par rapport à son logement, ainsi que l'intérêt qu'il porte au statut des agents de l'État, plus par intérêt personnel que pour raison professionnelle, explique-t-il. La motivation est donc insuffisante. Sa seule motivation à quitter son emploi actuel réside dans l'actuel non prise en compte des heures supplémentaires qu'il preste, ce que le candidat déclare être d'ordre temporaire puisqu'il met tout en œuvre pour obtenir ladite prise en compte. Dès lors, il affirme lui-même ne pas avoir de motivation particulière, ni à quitter son emploi actuel, ni à postuler pour l'emploi à conférer.

Il s'avère que le candidat n'a nullement préparé l'entretien, et qu'il a une vision incorrecte de la fonction proposée. Les aspects de la fonction qui l'intéressent ne sont d'ailleurs à aucun moment liés au contenu de sa fonction, mais à son environnement.

Interrogé sur ses capacités d'écoute et d'influence, le candidat s'avère incapable de fournir un cas de désaccord avec un collègue. Par contre, il indique avoir demandé à ce qu'un collègue malade soit contrôlé par l'administration MEDEX et sanctionné en cas d'abus (il s'est avéré que l'absence du collègue était pleinement justifiée), ce qui montre à tout le moins le manque d'empathie du candidat. Interrogé sur les aspects humains et relationnels de son emploi actuel, il s'avère d'ailleurs tout d'abord incapable d'y répondre, s'en tenant à un aspect purement objectif et technique, et ne comprenant pas de quoi d'autre il pourrait bien parler. Interrogé plus avant, il réduit l'aspect humain et relationnel au fait de se dire bonjour et bonsoir, et de soigner son élocution. Il dit par ailleurs être de nature impulsive mais se calmer avec les années : ce caractère impulsif ajouté au manque d'écoute active dont il fait état ne peut rien apporter de constructif au sein d'une équipe.

Le candidat émet fréquemment des remarques de type «je trouve d'ailleurs que peu de fonctionnaires en sont capables», «je crois savoir que chez vous peu de gens connaissent le droit administratif», «je reçois des lettres de votre administration qui sont très mal rédigées», ce qui dénote un manque de motivation à intégrer cette administration qu'il dénigre sans s'en être pour autant réellement informé; enfin, cet ensemble de remarques gratuites dénote une attitude qui n'est pas propice à la communication et à l'écoute, ce qui n'a rien de constructif, démontrant une insuffisante orientation résultats.

Le candidat déclare avoir de bonnes connaissances en droit administratif, et faire preuve d'une bonne auto-formation.

Relevons enfin que le candidat, qui proteste d'emblée contre la procédure de sélection suivie par le SELOR présidant l'épreuve complémentaire, invoque un article émanant de son syndicat et dont il a pris connaissance. Or il ressort de la discussion, cordiale, et des explications fournies qui s'en suivirent, que le candidat avait une vision complètement erronée de la procédure de sélection dans laquelle il se trouvait. Il est ici aussi ressorti que le candidat a fait preuve de capacités d'analyse clairement insuffisantes, puisqu'il pensait être évalué non pas par rapport à la description de fonction et aux compétences reprises dans celle-ci, mais par rapport à d'autres candidats, et être ainsi jugé «apte», «inapte» ou «très

inapte», un seul candidat étant apte. L'ensemble de ses explications n'a rien à voir avec la procédure réellement appliquée, comme le candidat a pu lui-même s'en rendre compte. Cet exemple montre à quel point le candidat, se revendiquant bien informé, ne s'est en fait nullement informé convenablement, a une vision et une analyse incorrectes, et n'est certainement pas orienté résultats. Le candidat ne convient pas pour le poste proposé";

Considérant que cette décision est amplement motivée; qu'elle ne repose sur aucun élément fondé, de près ou de loin, sur la vie privée du requérant; que c'est délibérément que celui-ci, en réponse à des questions autres, a apporté des précisions, par exemple sur ses activités syndicales, ce qui ne lui était pas demandé; que, pour le surplus, le Conseil d'État n'aperçoit pas en quoi l'acte attaqué serait entaché d'une erreur manifeste d'appréciation; que le moyen manque de tout fondement;

Considérant que le troisième moyen est pris de la violation de la loi du 11 avril 1994 sur la publicité de l'administration; que le requérant fait essentiellement valoir que le dossier administratif devait contenir une grille "Star" qui a été utilisée pour évaluer le requérant et tous les autres candidats;

Considérant que la description de fonction indiquait que "l'entretien sera basé sur la méthode Star"; qu'il n'est donc pas fait référence à une grille "Star"; que le requérant n'explicite en rien en quoi la méthode "Star" n'aurait pas été appliquée; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que dans son recours et lors de l'audience, le requérant a sollicité la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir; que selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État, toute partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir à tout moment de la procédure et jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas publiée;

Considérant qu'il n'y a pas lieu de s'opposer à cette demande;

D É C I D E :

Article 1^{er}.

L'État belge, représenté par le Ministre des Finances, est mis hors de cause.

Article 2.

La requête est rejetée.

Article 3.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité du requérant ne sera pas mentionnée.

Article 4.

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 trois mai deux mille onze par :

M.	GEUS,	président de chambre,
M.	CAMBIER,	conseiller d'État,
M ^{me}	DÉOM,	conseiller d'État,
M ^{me}	HONDERMARCQ,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

M.-Cl. HONDERMARCQ.

J.-Cl. GEUS.