

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

V^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 218.146 du 22 février 2012

A. 195.138/V-1.798

En cause : Linda Taelman
ayant élu domicile à 9770 Kruishoutem
Deinsesteenweg 121

contre :

l'ÉTAT BELGE,
assisté et représenté par le Ministre de la Justice
assisté et représenté par Me Emmanuel Jacubowitz, avocat
ayant son cabinet à 1160 Bruxelles
avenue Tedesco 7
où il est fait élection de domicile

Partie intervenante :

Sandra Werpain
ayant élu domicile à 7900 Leuze-en-Hainaut
avenue Edouard Goddelain 11

I. Objet du recours

1. Le recours, introduit le 7 janvier 2010, a pour objet l'annulation : (1) de l'arrêté royal du 29 octobre 2009 par lequel Sandra Werpain est promue par avancement de classe à la classe A2 à partir du 1^{er} mai 2009 et (2) du refus implicite de promouvoir la requérante à la classe A2.

II. Déroulement de la procédure

2. La partie défenderesse a introduit un mémoire en réponse et la requérante a introduit un mémoire en réplique.

La partie intervenante a introduit une requête en intervention. L'intervention a été accueillie par ordonnance du 31 mai 2010. La partie intervenante a introduit un mémoire.

M. Marc Lefever, premier auditeur chef de section, a rédigé un rapport.

La requérante a introduit une demande de poursuite de la procédure et un dernier mémoire. La partie intervenante a introduit un dernier mémoire.

Les parties ont été convoquées à l'audience qui a eu lieu le 1^{er} février 2012.

M. Jeroen Van Nieuwenhove, conseiller d'État, a fait rapport.

Me Anthony Poppe, avocat, loco Me Emmanuel Jacobowitz, avocat, qui comparaît pour la partie défenderesse, et Me Monique Detry, avocat, qui comparaît pour la partie intervenante, ont été entendus.

M. Marc Lefever, premier auditeur chef de section, a donné un avis conforme au présent arrêt.

Il a été fait application des dispositions sur l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Les faits

3. Dans une note de service du SPF Justice du 30 avril 2009, plusieurs emplois de classe A2, A3 et A4 sont déclarés vacants parmi lesquels

l'emploi d'attaché A2 – coordinateur national SIPP (Service interne pour la Prévention & Protection au travail).

Il ressort de la description de fonction à l'annexe 8 de la note de service précitée que la fonction consiste à diriger et coordonner une cellule du SIPP et à assister l'employeur et les travailleurs en leur donnant des consultations, le tout sous la direction du chef du SIPP. Le titulaire de la fonction dirige directement cinq personnes et indirectement vingt autres.

4. La requérante et la partie intervenante, qui toutes deux travaillent au SIPP, posent leur candidature à cet emploi. Elles sont les seules candidates. La requérante appartient au rôle linguistique néerlandais, la partie intervenante au rôle français.

5. Le 1^{er} juillet 2009, le comité de direction du SPF Justice examine les candidatures. Après évaluation et comparaison des candidates sur chacune des huit principales finalités qui ont été énoncées pour la fonction, le comité de direction arrive à la conclusion suivante :

« Le Comité de direction souligne l'importance de la fonction. Les deux candidates possèdent le brevet requis.

Toutefois, une candidate obtient un meilleur score que l'autre, à savoir Mme WERPIN.

- Madame Sandra WERPIN obtient le meilleur score pour six des huit critères et est ex aequo avec Mme Taelman pour les deux autres;

- Elle est un coach enthousiaste qui sait encourager ses collaborateurs et leur fournit en tant que coordinateur un cadre dans l'exercice de leurs tâches. En tant que dirigeant sa vision est claire, ce qui est moins le cas de l'autre candidate.

- À l'instar de Mme Linda Taelman, Mme Sandra WERPIN est un bon conseiller capable de rendre des avis de qualité. Elle démontre également une forte vision méthodologique.

- Mme Sandra WERPIN est la candidate qui actuellement est la plus impliquée dans les différents parcours de formation en cours dans le service visé. Elle a personnellement déjà lancé des propositions d'amélioration.

- Mme Sandra WERPIN montre le plus grand intérêt pour la gestion des connaissances; dans ce domaine également, elle a déjà pris diverses initiatives.

- Le style de communication ouvert et constructif de Mme Sandra WERPIN en fait la meilleure personne de contact.
 - Mme WERPIN possède le brevet requis ainsi que les capacités et l'expérience nécessaires pour exercer cette fonction comme il se doit.
- Mme Sandra WERPIN est une candidate très spontanée qui possède les capacités requises pour la fonction concernée, qui possède une vision claire et qui est familiarisée avec la méthodologie importante en la matière. »

Sur la base de cette appréciation, c'est à l'unanimité que le comité de direction classe Madame Sandra Werpın à la première place. Le procès-verbal de cette réunion est signé le 26 août 2009 et communiqué à la même date aux deux candidates par lettre recommandée à la poste.

6. Par lettre du 7 septembre 2009, la requérante proteste contre la proposition du comité de direction. Elle avance notamment l'argument qu'elle a beaucoup d'expérience dans une fonction dirigeante et de coordination de par son travail dans le laboratoire du Centre de recherches agronomiques ainsi qu'à l'Institut national de Criminalistique et de Criminologie (INCC) et souligne l'importance des connaissances technique et scientifique pour être à même d'interpréter les résultats d'analyse. La requérante met également en avant les objectifs concrets atteints comme tel est le cas en matière de stockage des pièces à conviction dans différents tribunaux, les analyses de poste de travail effectuées ainsi que le fait qu'elle avait déjà constitué des listes complètes de groupes à risque, et ce bien avant que le service national SIPP ne commence à récolter les profils à risque. La requérante avance enfin l'argument qu'elle a rédigé à l'INCC bon nombre de procédures et documents selon les principes de qualité (normes ISO) et stigmatise le non-respect dans le service national SIPP d'un des principes fondamentaux de la norme de qualité, à savoir, la rédaction dans la langue de l'utilisateur de l'ensemble des procédures et missions, les réunions se déroulant systématiquement en français et les rapports et ordres du jour étant toujours rédigés en français. La requérante y ajoute le fait que la partie intervenante éprouve des difficultés à suivre les réunions en néerlandais.

La requérante conclut que bien qu'elle ne dispose pas du bagage méthodologique de la partie intervenante, elle est convaincue avoir davantage de compétences pour l'exercice de la fonction.

7. Le 16 septembre 2009, le comité de direction examine la réclamation. Le procès-verbal en rend compte comme suit (traduction) :

“En ce qui concerne un certain nombre d'éléments que Madame Taelman extrait de son C.V., le Comité de direction déclare que si l'objectif n'est pas de faire systématiquement figurer au procès-verbal toutes les facettes actuelles et passées de la carrière d'un candidat, elles entrent certes bel et bien en ligne de compte. La lettre de candidature fait en effet partie du dossier présenté à l'ensemble des membres du Comité de direction en vue de la présentation et la délibération.

Elle cite également quelques points de l'organisation actuelle qu'il y a lieu, selon elle, d'améliorer ou de modifier et donne une description de ce qui est, de son point de vue, la manière idéale d'exercer cette fonction. Ce contenu n'indique toutefois pas que Madame Taelman serait en cela une meilleure coordinatrice que l'autre candidate. Madame Taelman souligne son expertise technique qui a déjà été reconnue par le Comité de direction puisqu'elle a été classée première au regard de ce critère mais ne contient pas d'éléments supplémentaires en matière de coordination et de méthodologie. Au sujet de ce dernier élément, Madame Taelman reconnaît que l'autre candidate a un plus grand bagage méthodologique. Elle concède également avoir une moins grande expérience dans le rôle de coordinateur, ce qui rejoint ce que le comité de direction avait consigné dans le PV précédent.

La réclamation n'apporte aucune précision pertinente pour la comparaison des compétences, de la connaissance et de l'attitude à l'égard de l'autre candidate, plus particulièrement en ce qui concerne le critère direction et coach, 2 critères importants.

Le Comité de direction prend note des observations concernant le rôle linguistique et interpellera le service à ce sujet. »

Le comité de direction décide de ne pas prendre en compte la réclamation de la requérante et de maintenir le classement des candidats.

Le procès-verbal de cette réunion est signé le 1^{er} octobre 2009 et la partie défenderesse en envoie une copie à la requérante par lettre portant la même date.

8. Par arrêté royal du 29 octobre 2009, la partie intervenante est promue à la classe A2 avec effet au 1^{er} mai 2009. Cette promotion est inscrite au cadre linguistique français. Il s'agit de l'arrêté attaqué. Il est publié par extrait au Moniteur belge du 9 novembre 2009.

IV. Recevabilité du recours

Points de vue des parties

9. La partie défenderesse soulève que le recours n'est pas recevable dans la mesure où il est dirigé contre la seconde décision attaquée, à savoir, le refus implicite de promouvoir la requérante. La requérante ne justifie en effet d'un intérêt à l'annulation de la décision implicite de refus que si l'autorité était juridiquement obligée de nommer la requérante.

10. La requérante réplique que l'autorité est bel et bien obligée de nommer la requérante dans la fonction concernée en cas d'annulation de la décision attaquée. La requérante a en effet satisfait à toutes les conditions de nomination et elle était la seule candidate hormis la partie intervenante. Il n'y avait en outre aucune objection à sa nomination.

Appréciation

11. La promotion par avancement à la classe A2 est une promotion au choix qui ne fait pas l'objet en tant que telle d'une compétence liée pour la partie défenderesse. La circonstance qu'en l'occurrence, seules la requérante et la partie intervenante étaient candidates à la fonction en question, n'y change rien puisque l'autorité investie du pouvoir de nomination n'a pas l'obligation de nommer la requérante, même en cas d'annulation éventuelle de la première décision attaquée, mais qu'elle est tenue de procéder à un nouvel examen des aptitudes des candidats. L'exception est par conséquent fondée; le recours en

annulation est irrecevable dans la mesure où il concerne la seconde décision attaquée.

La première décision attaquée sera désignée ci-après par « la décision attaquée ».

V. Examen des moyens

A. Premier moyen

Exposé du moyen

12. Le premier 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 ainsi que du principe d'égalité, du principe de prudence, du principe de confiance, du principe de sécurité juridique et du principe du raisonnable.

La requérante avance que les dispositions légales précitées emportent que la motivation de la décision attaquée doit faire apparaître les raisons pour lesquelles l'autorité investie du pouvoir de nomination a préféré porter son choix sur la personne nommée plutôt que sur l'autre candidat. Ceci implique que l'arrêté de nomination doit comprendre des éléments concrets qui permettent au candidat non-nommé de retrouver ces critères objectifs, raisonnables et pertinents ainsi que leur appréciation. L'appréciation du candidat nommé par le Comité de direction n'est pas étayée par des éléments concrets. Contrairement à ce qui est le cas pour la requérante, l'évaluation des candidats comme fonctionnaire dirigeant ne donne, pour la partie intervenante, aucun exemple concret permettant d'illustrer son expérience. Le point de vue selon lequel la partie intervenante « [justifie] également d'une expérience en matière de direction d'équipe » n'est rien de plus qu'un lieu commun; la mention de son rôle de coordination est sans rapport avec ses capacités à diriger. L'évaluation de la partie intervenante comme coach ne contient que des formules vagues et

abstraites. L'évaluation de l'intervention comme coordinateur indique que la partie intervenante obtient de bons résultats, sans toutefois donner d'élément concret démontrant que la partie intervenante a en la matière davantage de capacités que la requérante. Il est ensuite indiqué que la partie intervenante est une bonne gestionnaire de connaissances et que la requérante doit encore améliorer sa gestion de connaissances sans qu'il soit tenu compte du travail de fin d'études que la requérante a rédigé dans le cadre de sa formation à la Management School de l'Université d'Anvers. Tous les critères auxquels il a été recouru font l'objet de formules creuses comme « a de réelles aptitudes », « montre des aptitudes pédagogiques importantes », « montre un intérêt général à la gestion de connaissances », « fait un très bon score dans ce domaine », sans toutefois être étayées par des éléments concrets. Les mérites de la partie intervenante ne sont nulle part examinés en relation avec l'emploi vacant, qui requiert des capacités techniques dont ne dispose pas la partie intervenante.

13. Dans son mémoire en réplique, la requérante développe la violation invoquée du principe de précaution et du principe d'égalité. Le droit de l'égalité d'accès aux emplois publics requiert que l'autorité compare avec minutie les candidats sur la base de critères objectifs, raisonnables et pertinents.

Elle analyse ensuite point par point la comparaison des candidats par le comité de direction.

Pour le critère « coach », la requérante indique qu'en ce qui concerne la partie intervenante, c'est à tort que le fait qu'elle se soit chargée de l'entrée en fonctions de deux militaires, est cité comme exemple concret de coaching. La circonstance qu'elle l'ait fait, ne signifie pas, selon la requérante, qu'elle ait pour autant coaché ces militaires car coacher signifie encadrer, conseiller.

Pour le critère « coordinateur », une bonne appréciation suppose que l'on dispose des connaissances techniques nécessaires. Puisqu'il est

admis que la partie intervenante a de moins bonnes connaissances techniques que la requérante, il n'est, selon elle, pas possible de conclure que la partie intervenante obtient de meilleurs résultats pour ce critère.

En ce qui concerne le critère « formateur », il est expressément énoncé que la requérante a la plus grande expérience dans le domaine des formations, ce qui fait d'elle la personne la plus indiquée pour dispenser ces formations et que sa bonne préparation lui permet de s'appuyer sur une structure claire de manière à transmettre à ses collaborateurs des notions parfois très techniques dans un langage compréhensible.

L'appréciation du critère « gestionnaire de connaissances » contient une contradiction interne puisqu'elle indique d'une part que la requérante a du mal à partager ses connaissances et qu'elle doit modifier son attitude au cours des réunions de coordination alors qu'il est d'autre part écrit que la requérante n'assiste pas souvent à ces réunions.

En ce qui concerne l'appréciation du critère « personne de contact », la partie défenderesse confond un esprit critique avec le respect pour les personnes de contact. La requérante joue franc jeu et dit clairement les choses alors que la partie intervenante ne peut pas le faire car elle ne dispose pas d'autant de bagage que la requérante. On pourrait estimer qu'elle emballe bien les choses et qu'elle n'est pas directe. Il est dès lors incompréhensible que l'on aboutisse à la conclusion qu'elle est une personne de contact moins bonne que la partie intervenante.

La requérante critique enfin la conclusion générale figurant dans l'avis du comité de direction. Ce dernier ne dit presque rien à propos de la requérante si ce n'est qu'elle est un bon conseiller. Il y a clairement davantage de complaisance à l'égard de la partie intervenante qu'à l'égard de la requérante. Deux lignes sont consacrées à l'appréciation de la partie intervenante pour trois des six exigences fonctionnelles mais elles ne montrent pas pourquoi la

préférence lui a été accordée. Il n'a dès lors pas été procédé à une comparaison effective des titres et des mérites. Les titres et mérites de la partie intervenante ont été maximalisés et ceux de la requérante minimisés. Ce sont les aspects négatifs de sa carrière qui ont été retenus alors que seuls les aspects positifs ont été mis en évidence pour la partie intervenante. Il n'a pas non plus été tenu compte de la différence en matière d'expérience, pas plus que de l'ancienneté de la requérante.

Les observations concrètes formulées par la requérante dans sa réclamation n'ont pas été prises en considération.

Appréciation

14. La requérante invoque la violation d'un certain nombre de principes généraux de bonne administration mais elle omet d'exposer en quoi ces principes seraient violés par la décision attaquée. Ce n'est que dans son mémoire en réplique, et donc tardivement, qu'elle développe pour la première fois la violation du principe de prudence et du principe d'égalité de manière très sommaire. Le moyen est dès lors irrecevable en ce qu'il concerne les principes généraux concernés de bonne administration.

15. Dans la mesure où le moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, il se trouve que la requérante critique essentiellement la comparaison des titres et mérites des deux candidates à l'emploi évoqué. La requérante axe toutefois essentiellement sa critique sur le point 5 de l'avis du comité de direction du 1^{er} juillet 2009 alors que cet avis comporte également d'autres points où les deux candidates sont évaluées et comparées l'une à l'autre. L'appréciation du fondement du moyen ne tient dès lors pas compte de ces autres points.

16. En ce qui concerne les capacités de direction, la requérante allègue en substance que le point 5 de l'avis du comité de direction fait expressément mention à son sujet des endroits où elle a acquis son expérience

alors qu'il se limite à déclarer à propos de la partie intervenante qu'elle a de l'expérience en matière de direction d'équipe sans étayer concrètement cette assertion.

Indépendamment encore de la question de savoir si cette appréciation au point 5 de l'avis du comité de direction ne concerne pas tant la manière d'assurer la direction d'une équipe plutôt que l'étendue de l'expérience en la matière, le point 4 de l'avis relatif aux capacités de direction énonce ce qui suit à propos de la partie intervenante :

« Depuis son arrivée au sein du Service Interne de Prévention et de Protection au travail, la candidate a clairement démontré sa volonté de s'impliquer dans la tâche de diriger son équipe. Elle occupe les fonctions dévolues à la coordination des équipes de l'O.J. mais également celles normalement attribuées à deux coordinateurs de ressort de cour d'appel absents. Son approche est très participative mais elle n'hésite pas à la modifier et à se montrer directive si cela est nécessaire. Les objectifs qu'elle fixe à l'équipe ou aux personnes sont SMART et transmis de façon claire et compréhensible par tous. »

Il résulte de ce qui précède qu'il est indiqué de manière suffisamment concrète où la partie intervenante a acquis l'expérience de direction d'une équipe et de quelle manière elle assume cette fonction.

17. En ce qui concerne les capacités de coach, la requérante fonde sa critique sur un passage du point 5 de l'avis du comité de direction. Après ce passage, il est cependant encore mentionné ce qui suit :

« Grâce au bon coaching des membres de son équipe, ceux-ci s'échangent plus facilement des informations et collaborent spontanément sans qu'elle doive constamment initier ces échanges. »

Il en résulte que, contrairement à ce que soutient la requérante, l'appréciation des capacités de coaching de la partie intervenante est étayée de manière concrète en ce qui concerne ce critère également.

18. Pour ce qui est des capacités de coordinateur, la requérante soutient que l'affirmation selon laquelle la partie intervenante est un bon coordinateur, n'est pas concrètement étayée. Au point 4 de l'avis du comité de direction, il est toutefois mentionné ce qui suit :

« La candidate développe une vision claire des objectifs à atteindre pour s'inscrire dans le plan de management du SPF. Elle reporte une partie de ces objectifs sur son équipe en assurant le suivi de leur réalisation. Située entre les coordinateurs régionaux et la coordination nationale, elle fait circuler les informations de manière optimale dans les deux sens. Elle s'implique également sur le terrain lorsque cela s'avère nécessaire ou demandé. »

Il résulte de ce qui précède que les éléments à la base de l'affirmation critiquée par la requérante sont indiqués de manière suffisamment concrète.

Dans sa critique exposée dans son mémoire en réplique quant à la conclusion figurant au point 6 de l'avis du comité de direction, la requérante considère que l'emploi visé concerne une fonction technique alors qu'il ressort de la description de fonction que l'emploi concerne essentiellement la direction et la coordination d'une cellule du SIPP afin de garantir un fonctionnement efficace et de qualité du SIPP. Les exigences en matière de diplôme et de formation n'indiquent pas non plus que l'emploi concerne une fonction technique comme le soutient la requérante. Il s'agit plutôt d'une fonction administrative où l'accent est mis sur la direction et la coordination. Par conséquent, la critique de la requérante manque en fait sur ce point.

19. En ce qui concerne les capacités de formateur, l'avis du comité de direction indique certes, en son cinquième point, que la requérante est une enseignante expérimentée et qu'elle dispose des capacités de formatrice mais contrairement à ce qu'elle semble soutenir dans son mémoire en réplique, les qualités pédagogiques de la partie intervenante de même que son implication dans différents projets de formation, son intérêt pour ce domaine et la rigueur

avec laquelle elle prépare ses exposés sont également mis en exergue. La comparaison du point 6 de l'avis souligne que tant la requérante que la partie intervenante disposent des capacités et de l'expérience nécessaires comme formatrices, que la requérante dispose de la plus grande expérience en matière de formation mais bien dans un autre cadre alors que la partie intervenante est surtout familiarisée avec la constitution, l'organisation et le remaniement de formations et qu'elle est la plus familiarisée avec les formations dans le domaine d'activité. Il ressort de la « conclusion globale » que c'est en définitive à ce dernier élément qu'est accordée la plus grande importance, ce qui n'est pas une appréciation fautive ou manifestement déraisonnable.

20. En ce qui concerne les capacités de gestionnaire de connaissances, l'avis du comité de direction montre, en ses quatrième et cinquième points, que si les connaissances de la requérante dans le domaine sont reconnues, elle remplit moins bien l'exigence de la fonction en ce qui concerne le transfert de ces connaissances à ses collaborateurs.

Contrairement à ce que la requérante prétend dans son mémoire en réplique, on n'aperçoit pas en quoi l'appréciation de ce critère repose sur une contradiction interne. En ce qui concerne les capacités de coordinateur, l'avis du comité de direction relève, en ses quatrième et cinquième points, que la requérante organise très rarement des réunions de coordination et qu'elle n'y assiste pas souvent. Concernant les capacités en matière de gestion de connaissances, ces mêmes points énoncent que la requérante a du mal à partager ses connaissances, tant au niveau de son équipe que lors des réunions de coordination et qu'elle devrait faire des efforts supplémentaires pendant les réunions de coordination et organiser des réunions d'équipe de manière plus systématique afin d'améliorer la circulation de l'information. On n'aperçoit pas en quoi ces constats, fussent-ils moins favorables à la requérante, se contrediraient.

21. L'avis du comité de direction énonce à propos des capacités de personne de contact que la requérante fait preuve dans ses contacts avec la cellule

nationale du SIPP et avec ses collaborateurs d'un « esprit critique parfois trop tranché, ce qui ne facilite pas une collaboration constructive ». Il mentionne en outre qu'elle « refuse de collaborer de manière constructive avec la cellule nationale du SIPP [et] qu'elle critique les collaborateurs durant les réunions [et] dans des courriers électroniques adressés aux différents directeurs généraux ». On peut en déduire que le style direct de la requérante est moins apprécié par le comité de direction pour des motifs qui ne sont pas manifestement déraisonnables que la manière de travailler de la partie intervenante qui est qualifiée de « neutre dans les termes qu'elle utilise ».

22. La « conclusion globale » de l'avis du comité de direction que la requérante critique dans son mémoire en réplique ne peut se lire séparément de ce qui précède. Le point de vue selon lequel cette conclusion est trop concise et ne renferme pas de comparaison des candidats, néglige le fait que les candidats sont bel et bien comparés en détail et concrètement dans les précédents passages de l'avis. Contrairement à ce que soutient la requérante, ces précédents passages ne permettent pas du tout d'établir que ses mérites sont minimalisés et ceux de la partie intervenante maximalisés. Ni l'avis de vacance ni l'avis du comité de direction ne donnant à penser qu'en marge des autres points de comparaison objectifs, l'ancienneté constitue un critère d'appréciation, encore moins un critère prépondérant, le comité de direction pouvait ne pas tenir compte de l'ancienneté plus élevée de la requérante.

La thèse de la requérante selon laquelle le comité de direction ne répond pas aux observations formulées dans sa réclamation, ne tient pas compte du fait que le comité de direction, en qualité d'organe de l'administration active, n'est pas obligé de répondre à tous les arguments avancés par la requérante dans sa réclamation. Il suffit qu'il justifie les motifs pour lesquels ces griefs ont été écartés. Le procès-verbal de la réunion du comité de direction du 16 septembre 2009 fait état de la réclamation de la requérante et expose les motifs pour lesquels sa réclamation ne pouvait donner lieu à une modification du

classement proposé des candidats. La requérante ne parvient pas à critiquer spécifiquement cette motivation.

23. Le premier moyen n'est pas fondé.

B. Deuxième moyen

Exposé du moyen

24. Le deuxième moyen est pris de la violation de l'article 72, § 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État.

La requérante allègue qu'elle n'a pas été tenue informée de l'emploi vacant alors qu'elle remplissait les conditions requises, ce qui emporte une violation de la disposition précitée.

Dans son mémoire en réplique, la requérante expose qu'elle n'a jamais été tenue informée de l'emploi vacant, même pas par une lettre ultérieure de la part de la partie défenderesse, contrairement à ce que soutient cette partie.

Dans son dernier mémoire, elle ajoute que la disposition citée ne constitue certes pas une formalité prescrite à peine de nullité mais bien une formalité substantielle. La méconnaissance de cette formalité substantielle par la partie défenderesse a contraint la requérante à clôturer rapidement sa candidature et l'a mise dans l'impossibilité de consacrer le temps nécessaire à rassembler tous les éléments. La méconnaissance de la disposition précitée a dès lors lésé ses intérêts.

Appréciation

25. L'article 72, § 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 dispose ce qui suit :

« Art. 72. [...] § 2. La vacance d'un emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents susceptibles d'être nommés au moyen d'un avis de vacance d'emploi. Cet avis contient tous les éléments relatifs à l'emploi vacant afin de permettre aux candidats de postuler en toute connaissance de cause.

L'avis de vacance d'emploi est soit remis à chacun des agents intéressés contre récépissé portant leur signature et la date à laquelle il est délivré soit envoyé par lettre recommandée à la poste à la dernière adresse indiquée par l'intéressé, soit annoncé simultanément par avis au Moniteur belge et courrier ordinaire à chacun des agents susceptibles d'être nommés.

Si l'agent est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit, l'avis de vacance d'emploi lui est envoyé par lettre recommandée à la poste à la dernière adresse qu'il a indiquée.

[...]. »

Cette disposition a en premier lieu pour objet de garantir que tous les fonctionnaires qui sont dans les conditions pour poser leur candidature à l'emploi vacant, soient informés de la vacance de manière à introduire à temps leur candidature. Cette disposition n'instaurant toutefois pas de sanction spécifique en cas de non-respect, celui-ci ne peut entraîner la nullité de la décision attaquée, intervenant ultérieurement, s'il s'avère que l'objectif de la disposition concernée, qui vient d'être évoquée, a été atteint.

26. La circonstance que la requérante n'a pas été informée de la vacance, ne l'a pas empêchée d'introduire une candidature recevable. L'objectif de la disposition précitée a par conséquent été atteint. La thèse de la requérante, qui n'a pas été développée davantage et selon laquelle elle aurait disposé de trop peu de temps pour préparer sa candidature, est contredite par le fait qu'elle a étayé sa candidature de maintes précisions et d'un curriculum vitae circonstancié ainsi que par le fait que le comité de direction a pu se fonder, pour la

comparaison des candidats, y compris de la requérante, sur des éléments très concrets concernant ses capacités.

Dans ces circonstances, le non-respect éventuel de la disposition précitée ne peut entraîner l'annulation de l'arrêté attaqué. Partant, la requérante ne justifie d'aucun intérêt au moyen.

27. Le deuxième moyen n'est pas recevable.

C. Troisième moyen

Exposé du moyen

28. Un troisième moyen est pris de la violation de l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État.

La requérante soutient que la décision de classement doit se fonder sur des motifs légitimes et qu'elle doit être prise dans le respect du « principe de bonne administration ». L'analyse de la réclamation qu'elle a introduite le 7 septembre 2009, démontre à l'évidence qu'elle dispose de plus grands titres que la partie intervenante. Son dévouement, qui a été contrarié de toutes les manières possibles, n'est pas pris en considération, pas plus que son expérience professionnelle plus importante et ses capacités techniques, telles qu'elles ressortent de sa réclamation. Le comité de direction a écarté les titres plus importants de la requérante et ne répond pas non plus aux observations concrètes qu'elle a faites à ce sujet dans sa réclamation.

La description de fonction mentionne expressément qu'il s'agit d'une fonction qui concerne la « technique et l'infrastructure ». La requérante ayant bénéficié d'une formation technique, contrairement à la partie intervenante, et étant à même de se prévaloir d'une expérience de plusieurs années en direction

et organisation dans le laboratoire de microbiologie du Centre de recherches agronomiques de Gand ainsi qu'auprès du SIPP, elle a à tort été classée après la partie intervenante. Le comité de direction n'a pas consulté les services internes et externes au sujet du professionnalisme, des qualités et des mérites de la requérante, importants pour l'emploi vacant. De ce fait, le comité de direction a excédé son pouvoir d'appréciation.

Dans l'appréciation de l'expérience de la partie intervenante, le comité de direction a tenu compte de l'expérience qu'elle a acquise comme attaché A1. Elle n'a toutefois pu exercer cette fonction que parce que la requérante n'a pas été informée en 2005 de la vacance de cet emploi. La partie intervenante a par conséquent acquis cette expérience alors même qu'elle a assumé cette fonction de manière irrégulière durant toutes ces années, tandis que la requérante n'a pu acquérir cette expérience pour ce motif.

La requérante affirme enfin que le service national du SIPP n'applique pas la norme de qualité édictant que toutes les procédures et missions doivent être rédigées dans la langue de l'utilisateur puisque lors des réunions et dans les rapports et l'ordre du jour, il est toujours fait usage du français. La requérante ajoute que la partie intervenante éprouve des difficultés à suivre les réunions en néerlandais.

29. Dans son mémoire en réplique, la requérante soulève encore que tant le président que le conseiller en prévention A3 et le conseiller en prévention A2 sont francophones de sorte qu'il peut difficilement être question d'équilibre linguistique.

30. Dans son dernier mémoire, la requérante relève enfin encore que les capacités qui ont fait l'objet d'une appréciation par le comité de direction ne sont effectivement valorisées qu'à partir du moment où l'on dispose des connaissances techniques nécessaires. Ces connaissances techniques n'ont absolument pas été prises en compte.

Appréciation

31. L'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939 dispose ce qui suit:

« 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. »

L'exposé du moyen permet de déduire que la requérante vise en fait la motivation de l'avis du comité de direction.

32. La requérante fonde essentiellement ses titres plus importants sur ses connaissances techniques plus vastes en partant du principe qu'il s'agit d'une fonction technique et que, ayant un diplôme technique, elle entre davantage en ligne de compte que la partie intervenante.

L'appréciation du premier moyen a déjà relevé (n°18) que la description de fonction de l'emploi précité montre en effet que l'emploi concerne essentiellement la direction et la coordination d'une cellule de la SIPP afin de garantir un fonctionnement efficace et de qualité de ce service. Les exigences en matière de diplôme et de formation ne font pas non plus apparaître que l'emploi concerne une fonction technique. Il s'agit plutôt d'une fonction administrative où l'accent est mis sur la direction et la coordination. La requérante ne précise pas quelles sont les connaissances techniques - nécessaires, à son avis, dans le cadre de l'emploi visé - qui n'auraient pas fait l'objet d'une appréciation par le comité de direction.

L'appréciation du premier moyen a en outre indiqué (n°16) que l'avis du comité de direction mentionne de manière suffisamment concrète les endroits où la partie intervenante a acquis l'expérience de direction d'équipe ainsi que la manière dont elle assume l'encadrement. Cet avis reconnaît expressément l'argumentation de la requérante qui allègue qu'elle peut s'appuyer sur une expérience de plusieurs années en matière de direction et d'organisation mais il

ajoute que la requérante a à plusieurs reprises éprouvé des « difficultés de nature relationnelle » et qu'elle est « peu visionnaire comme fonctionnaire dirigeant ». Le fait que la partie intervenante bénéficie, pour ce critère, d'une appréciation plus favorable, n'implique pas que cette appréciation soit manifestement déraisonnable.

Enfin, l'obligation de motivation n'est pas à ce point étendue que le comité de direction aurait le devoir de consulter des services internes et externes concernant les mérites des différents candidats à un emploi vacant.

33. En ce qui concerne la thèse de la requérante pour qui le comité de direction ne répond pas aux observations formulées dans sa réclamation, on renverra à l'appréciation de cette argumentation exposée dans le premier moyen (n°22).

34. Dans le présent litige, la requérante ne peut invoquer l'illégalité de la nomination de la partie intervenante au grade d'attaché A1, dès lors que cette nomination est entre-temps devenue définitive, comme le soulève à juste titre la partie défenderesse. Pour le même motif, la requérante ne peut soutenir utilement que l'expérience pertinente de la partie intervenante aurait été irrégulièrement acquise parce qu'elle aurait été irrégulièrement nommée.

35. Enfin, on n'aperçoit pas en quoi l'argumentation de la requérante en ce qui concerne l'emploi des langues et l'équilibre linguistique dans le service national du SIPP pourrait être retenu dans le cadre de l'appréciation du présent litige.

36. Le troisième moyen n'est pas fondé.

DÉCISION

1. Le Conseil d'État rejette le recours.

2. Les dépens du recours en annulation, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à la charge de la requérante.

Les dépens de l'intervention, liquidés à la somme de 125 euros, sont mis à la charge de la partie intervenante.

Le présent arrêt a été prononcé à Bruxelles, en audience publique du 22 février 2012, par le Conseil d'État, Ve chambre, composée de :

André Beirlaen,	président de chambre,
Jacques Jaumotte,	conseiller d'État,
Jeroen Van Nieuwenhove,	conseiller d'État,
assistés de	
Christophe Verhaert,	greffier.

Le greffier

Le président

Christophe Verhaert

André Beirlaen