CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 223.204 du 18 avril 2013

A. 200.268/VIII-7676

En cause : **ANTOINE** Jocelyne,
ayant élu domicile chez
M^e^ Philippe COENRAETS, avocat,
boulevard de la Cambre 27
1000 Bruxelles,

contre :

le Bureau de sélection
de l'administration fédérale (SELOR),
ayant élu domicile chez
M^e^ Emmanuel JACUBOWITZ, avocat,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 23 mai 2011 par Jocelyne ANTOINE qui demande l'annulation de "la décision par laquelle la partie adverse a attribué à la requérante une cote de 55,4/100 à l'épreuve orale organisée dans le cadre de la procédure d'accession au grade d'attaché, catégorie administrative de niveau 1, pour le Ministère de la Communauté française";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. LEFEBVRE, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé 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 8 février 2013 fixant l'affaire à l'audience publique du 12 mars 2013;

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

Entendu, en leurs observations, M^e^ Ludovic BURNON, loco M^es^ Philippe COENRAETS, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Philippe SCHAFFNER, loco M^e^ Emmanuel JACUBOWITZ, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. LEFEBVRE, 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. La requérante est assistante au ministère de la Communauté française (catégorie de grade : administratif - groupe de qualification 1) depuis 2003.

2. Le 16 février 2011, elle passe l'épreuve orale du concours organisé par la partie adverse "pour l'obtention du grade d'attaché(e) (catégorie administrative) (niveau 1) pour le ministère de la Communauté française et les OIP".

3. Le règlement du concours mentionne notamment ce qui suit :

" Épreuve orale (environ 45 minutes + temps de préparation)

Minimum requis : 60 points sur 100

L'épreuve aura pour but d'évaluer la concordance entre votre profil et les exigences spécifiques liées à la fonction ainsi que votre motivation et vos affinités avec les domaines d'activités concernés. Avant l'épreuve orale, vous disposerez du temps nécessaire pour préparer une étude de cas que vous présenterez durant l'entretien.

La motivation, la connaissance de la fonction, l'étude de cas, ainsi que les compétences suivantes seront évalués :

• Intégrer l'information
• Organiser
• Diriger des collaborateurs
• Agir de manière orientée service
• Travailler en équipe
• Faire preuve de fiabilité
• S'auto-développer

• Atteindre les objectifs".

4. La lettre de convocation de la requérante du 1er février 2010 précisait en outre ce qui suit :

" Épreuve orale avec préparation :
L'épreuve aura pour but d'évaluer la concordance entre votre profil et les exigences spécifiques liées à la fonction ainsi que votre motivation et vos affinités avec le domaine d'activités. Avant l'épreuve orale, vous disposerez du temps nécessaire pour préparer une étude de cas que vous présenterez durant l'entretien.
Durée : environ 45 minutes + temps de préparation (1 heure)".

5. Le 21 mars 2011, la partie adverse informe la requérante de son échec en ces termes :

" (…)

Je vous informe que les résultats que vous avez obtenus à l'épreuve orale de la sélection mentionnée sous rubrique sont insuffisants.

En effet, vous avez obtenu la cote de 55,4 points sur 100, le minimum requis étant de 60 points sur 100.

Je vous remercie de l'intérêt que vous avez témoigné pour cet emploi au sein de la Fonction publique. Ce résultat ne présage en rien de l'issue d'autres sélection".

6. Le 28 mars 2011, faisant suite à la demande de la requérante, la partie adverse lui transmet la motivation de la note obtenue, à savoir :

" (…)

Lors de l'entretien, votre motivation, vos connaissances de l'institution et de la fonction ainsi que les compétences suivantes ont été évaluées notamment, au travers du cas pratique.

• organiser
• agir de manière orientée service
• faire preuve de fiabilité
• travailler en équipe
• s'auto-développer
• atteindre les objectifs
• intégrer l'information diriger les collaborateurs

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

Lors de l'entretien, la commission de sélection a estimé que votre connaissance de la fonction étaient bonnes [sic]. Toutefois vous avez exposé votre motivation de manière très confuse. Vous n'avez pas vraiment une vision claire de vos possibilités d'évolution professionnelle.

La commission de sélection a observé que la compétence Organiser n'était pas suffisamment développée. En effet, vous ne fixez pas toujours de manière concrète des objectifs en fonction des résultats à atteindre. Vous basez plutôt votre action sur des principes généraux. D'une manière générale, vous ne prenez pas en compte les éléments imprévus lors de l'élaboration d'un planning. Vous avez tendance à entreprendre des actions sans tenir compte des obstacles futurs.

Vous gagneriez à planifier les activités de manière logique et efficace en tenant compte des priorités et des ressources.

La commission de sélection a observé que la compétence Agir de manière orientée service était bien développée. Vous accompagnez les clients de manière objective, intègre et transparente. Vous offrez un service personnalisé. Vous donnez des conseils objectifs et adaptés de manière à ce que les clients puissent vous faire confiance.

La commission de sélection a observé que la compétence Faire preuve de fiabilité était suffisamment développée. Toutefois, même si vous avez montré à la commission de sélection qu'il est important pour vous de gagner la confiance des autres en agissant de façon claire, vous n'avez pas démontré votre souci d'agir conformément à vos principes ni à les aligner à ceux de l'organisation. Vous donnez, sur ce point, peu d'éléments d'évaluation à la commission de sélection; par exemple, en évitant de répondre à la question relative au conflit d'intérêts.

La commission de sélection a observé que la compétence Travailler en équipe était suffisamment développée. Vous fournissez des efforts pour éviter les conflits. Si nécessaire, vous êtes capable de prendre des mesures dans le but de résoudre un conflit avec un collègue. Bien que vous répondez aux questions techniques, vous discutez peu des problèmes et des dossiers avec les autres membres de l'équipe. Vous avez tendance à travailler de manière très autonome. Vous gagneriez à aligner vos propres objectifs sur ceux de l'équipe.

La commission de sélection a observé que la compétence S'auto-développer était suffisamment développée. En effet, bien que vous faites des efforts pour planifier votre développement (notamment via le parcours d'accession), vous n'avez pas de vision claire sur vos possibilités d'évolution professionnelle. Il vous est dès lors difficile d'entreprendre les démarches nécessaires pour réaliser vos ambitions à long terme.

La commission de sélection a observé que la compétence Atteindre les objectifs n'était pas suffisamment développée. Vous ne mettez pas suffisamment les opportunités au profit du service. Vous vous focalisez peu sur les résultats. Par exemple, vous n'avez pas démontré votre capacité de réagir de manière flexible aux circonstances inattendues et à surmonter les obstacles. Vous gagneriez à assumer davantage la responsabilité des actions entreprises.

La commission de sélection a observé que la compétence Intégrer l'information n'était pas suffisamment développée. Vous êtes capable de rassembler différents éléments clés et d'établir des liens pertinents entre les informations, cependant, vous ne parvenez pas à les intégrer dans un ensemble cohérent. Vous ne cherchez pas à générer des alternatives pour obtenir un résultat donné. Vous gagneriez à aborder les situations selon différents points de vue, tout en utilisant des informations issues de différentes sources et à peser le pour ou le contre de chacune des alternatives. Ceci vous permettrait d'arriver à des conclusions cohérentes.

La commission de sélection a observé que la compétence Diriger les collaborateurs n'était pas suffisamment développée. Vous donnez des instructions, vous rappelez les règles. Toutefois, vous ne veillez pas toujours à ce que chacun sache quelles tâches sont à accomplir et dans quels délais. Vous n'envisagez pas de rectifier les actions des collaborateurs. Vous n'établissez pas de moments d'évaluation intermédiaire afin de suivre les résultats de vos collaborateurs. Vous n'envisagez pas les actions correctrices en fonction de l'objectif visé et du temps disponible.

Compte tenu de ces éléments, la commission de sélection a décidé de vous attribuer 55,4 points sur 100 (le minimum requis étant de 60 points sur 100).

J'attire votre attention sur le fait que les décisions de la commission de sélection sont souveraines.

La décision de la commission de sélection ne remet nullement en cause vos capacités ou votre expérience professionnelle, elle signifie simplement que votre prestation était insuffisante et que votre profil ne correspondait pas à celui exigé. Ce résultat ne présage en rien de l'issue d'autres sélections".

7. Le 19 avril 201, le conseil de la requérante demande à la partie adverse la copie du procès-verbal de la délibération du jury.

8. Le 26 avril 2011, la partie adverse répond que "Selor a transmis à madame Jocelyne ANTOINE toutes les informations relatives à la sélection mentionnée sous rubrique, à savoir : les résultats de l'épreuve et les motivations de la commission de sélection".

9. Par un nouveau courrier du 28 avril 2011, la partie adverse précise :

" Comme suite à votre courrier du 19 avril 2011 par lequel vous demandez de recevoir une copie du procès-verbal de délibération, je vous informe que le SELOR n'est pas en possession d'un tel procès-verbal.

En effet, le seul document en sa possession est la fiche de motivation, dont l'intéressée a déjà reçu une synthèse complète et objective. Ce courrier reprend, en effet, les arguments et les motifs que la commission de sélection a pris en considération pour lui attribuer sa cote.

Par conséquent, Madame ANTOINE peut, conformément à la jurisprudence récente du Conseil d'État, examiner si la commission de sélection disposait, dans le cadre de la large compétence discrétionnaire dont elle dispose en la matière, des arguments adéquats pour prendre sa décision";

Considérant que la requérante prend un moyen unique de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe général de droit relatif à la motivation interne de tout acte administratif, du principe d'égalité et d'équitable procédure, des principes de bonne administration et de l'excès de pouvoir; qu'elle soutient, dans une première branche, que la partie adverse aurait dû établir, préalablement à l'épreuve du concours, les conditions de réussite et d'échec ainsi que la pondération des critères déterminants et que l'acte attaqué est dénué de toute motivation probante qui aurait pu lui permettre de comprendre les véritables raisons de son échec; qu'elle fait à cet égard valoir que la décision qui lui a été notifiée le 21 mars 2011 se limitait à l'informer qu'elle avait obtenu une note de 55,4 points sur 100 alors que le minimum pour réussir était de 60 points sur 100; qu'elle soutient qu'elle est dans une totale ignorance de la manière dont l'évaluation par le jury des huit critères, qui ont servi de fondement à l'épreuve orale, a été pondérée dans son chef et qu'aucun document produit par la partie adverse n'indique la manière dont l'épreuve a été évaluée, comme par exemple le nombre de points

obtenus en fonction des réponses, le nombre de points enlevés éventuellement par réponse insatisfaisante ou encore la sanction pour les questions ou critères auxquels elle n'aurait pas adéquatement répondu; qu'elle estime que le résultat de l'épreuve étant une cote mathématique précise, il n'est pas acceptable qu'aucune grille de cotation ne soit fournie par la partie adverse; qu'elle affirme par ailleurs qu'une cote globale de 55,4/100 étant nécessairement le résultat d'une moyenne entre d'autres cotes tout aussi précises, la partie adverse devrait pouvoir expliquer comment elle a obtenu ce résultat; qu'elle estime que s'il est vrai que la décision d'un jury d'examen est normalement adéquatement motivée par la simple référence au résultat obtenu par rapport au minimum prévu pour la réussite, il n'en est pas moins essentiel que les conditions d'échec et de réussite soient préalablement définies, ce qui, en l'espèce, n'a jamais été le cas; qu'elle prétend encore que la motivation de l'acte attaqué qui lui a été transmise le 28 mars 2011 aurait été rédigée postérieurement à celui-ci et que l'absence de procès-verbal établi à l'occasion du passage de l'épreuve orale empêche toute vérification de la régularité de la délibération; qu'elle relève que la motivation ne fait aucune référence au cas pratique qui lui a été soumis ni aux réponses qu'elle a données ou aux questions qui lui ont été posées, de sorte qu'il est difficile a posteriori de pouvoir identifier des lacunes dans son chef; qu'elle estime enfin, dans son mémoire en réplique, que la fiche de motivation produite par la partie adverse n'apporte pas de nouvel élément de réponse à ses questions; que, dans une seconde branche, elle invoque une rupture de l'égalité entre les candidats; qu'elle fait valoir que l'épreuve orale s'est déroulée sur trois semaines et que dès les premiers jours d'épreuve, des courriels expliquant le déroulement de l'examen ainsi que le contenu des cas pratiques soumis aux candidats ont circulé entre les candidats; qu'elle soutient que ce procédé a facilité le passage et la réussite de l'épreuve pour de nombreux candidats au détriment de ceux qui le passaient dans les premiers jours et qui n'ont pas disposé des mêmes "facultés" de préparation; qu'elle ajoute, dans son mémoire en réplique, que la partie adverse a rompu l'égalité entre les candidats en ne prévoyant que deux cas pratiques pour des centaines de candidats et en ne prenant pas toutes les dispositions nécessaires pour éviter que certains préviennent ou aident les autres;

Considérant que le règlement du concours mentionnait que le minimum requis était de 60 points sur 100; qu'il précisait, en outre, que les candidats seraient évalués sur leur motivation, leur connaissance de la fonction, l'étude de cas, ainsi que les compétences suivantes : intégrer l'information, organiser, diriger des collaborateurs, agir de manière orientée service, travailler en équipe, faire preuve de fiabilité, s'auto-développer, atteindre les objectifs; que les conditions de réussite et d'échec de l'épreuve étaient donc définies et connues des candidats préalablement à celle-ci; que la partie adverse n'avait, au surplus, pas l'obligation de communiquer aux candidats, préalablement à l'épreuve, la pondération établie entre les différents

points évalués; qu'en l'espèce, la fiche de motivation établie au nom de la requérante indique que celle-ci a été évaluée sur sa motivation (3 points sur 5) et sur huit critères relevant des "compétences génériques", à savoir : organiser (4 points sur 10), agir de manière orientée service (8 points sur 10), faire preuve de fiabilité (3 points sur 5), travailler en équipe (6 points sur 10), s'auto-développer (6 points sur 10), atteindre les objectifs (2 points sur 5), intégrer l'information (2 points sur 5), diriger des collaborateurs (2 points sur 5); que la requérante a ainsi obtenu 36 points sur 65, soit 55,4 points sur 100; que cette fiche permet également de comprendre ce qui justifie les points attribués; qu'en effet, chaque critère y est lui-même subdivisé en trois sous-critères comprenant à leur tour deux propositions précises relatives au comportement du candidat, au regard desquelles le jury pouvait cocher l'un des signes suivants : "+ ½ - ?"; qu'enfin, certains critères ont fait l'objet de commentaires complémentaires et la fiche se termine par une motivation globale de la note octroyée; qu'il n'appartient, au surplus, pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle du jury - ce qu'il serait d'ailleurs dans l'impossibilité de faire, n'ayant pas assisté à l'épreuve litigieuse; qu'il ne peut censurer qu'une erreur manifeste d'appréciation; qu'à cet égard, la requérante "conteste formellement plusieurs points de la motivation qu'elle estime tout à fait faux" et cite, en unique exemple, la critique d'avoir évité la question relative au conflit d'intérêts; qu'aucun élément du dossier ne permet cependant de conclure en ce sens; qu'enfin, aucune disposition légale ou réglementaire n'exigeait la rédaction d'un procès-verbal de l'audition des candidats; qu'en sa première branche, le moyen n'est dès lors pas fondé;

Considérant, sur la seconde branche du moyen, que l'éventuelle rupture d'égalité n'est pas le fait de la partie adverse mais le fait de ceux qui auraient diffusé les informations; qu'en ne prévoyant que deux cas pratiques, la partie adverse n'a, en outre, pas commis d'erreur manifeste d'appréciation; qu'en sa seconde branche, le moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII[e] chambre, le dix-huit avril deux mille treize par :

M.	VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
M[me]	VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Fl. VAN HOVE. J. VANHAEVERBEEK.