

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 229.547 du 16 décembre 2014

A. 208.214/VIII-8525

En cause : **DENEUBOURG** Geoffrey,
ayant élu domicile chez
M^e Ronald FONTEYN, avocat,
rue de Florence 13
1000 Bruxelles,

contre :

la Communauté française,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jérôme SOHIER et
Maxime CHOMÉ, avocats,
avenue Emile De Mot 19
1000 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 12 mars 2013 par Geoffrey DENEUBOURG qui demande l'annulation de "la décision du Directeur général du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 11 janvier 2013 l'informant qu'il n'est pas retenu pour la fonction de Gradué-Contrôleur de travaux en construction auprès de l'Administration générale de l'Infrastructure";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Benoit CUVELIER, 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 13 octobre 2014 fixant l'affaire à l'audience publique du 12 décembre 2014;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Ronald FONTEYN, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Maxime CHOMÉ, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Benoit CUVELIER, 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, contrôleur des travaux, est titulaire d'un diplôme de candidat en architecture délivré par l'Institut Supérieur d'Architecture de Saint Luc, à Saint-Gilles. Il a complété son diplôme par d'autres formations :

- formation à l'urbanisme et à l'aménagement du territoire, Institut Supérieur d'Urbanisme à Saint-Gilles (1998-1999);
- graduat de technicien supérieur en travaux publics ESTE à l'Institut Saint-Luc à Saint-Gilles (1999-2001);
- formation en dessin assisté par ordinateur, Auto CAD 2004, à l'Institut d'Enseignement de la Communauté Française à Evere (2004).

Le requérant enseigne, par ailleurs, l'architecture d'intérieur en cours du soir à l'EFPME de Bruxelles, sur la base d'un contrat annuel renouvelable (depuis 2005).

2. Il est employé au sein de la partie adverse en qualité d'agent contractuel, contrôleur de travaux, depuis 2005.

3. Souhaitant devenir agent statutaire, le requérant s'est inscrit à la procédure de sélection pour la fonction de gradué-contrôleur de travaux "construction" (AFG12031), pour le ministère de la Communauté française.

Dans l'appel aux candidatures, la fonction et les critères de sélection étaient précisés comme il suit :

" Contenu de la fonction

Vous réalisez des petites études dans le domaine des travaux d'entretien, de construction, de rénovation, de gros-œuvre et de parachèvements et des abords:

- établir des cahiers spéciaux des charges et des comparatifs de soumissions;
- effectuer des mesurages sur place pour l'élaboration des métrés;
- établir des schémas, des plans;
- analyser les offres;

- prendre les contacts avec les bureaux d'études, les organismes de contrôle, les entreprises, les occupants, ...
- prendre les contacts avec les Pouvoirs organisateurs afin de définir leurs besoins et d'évaluer leurs problèmes compte tenu de divers paramètres tels que notamment les spécificités liées au secteur d'activités, aux utilisateurs, à la destination ...
- établir et transmettre les rapports à votre hiérarchie concernant l'état d'avancement de vos missions/projets, les difficultés ou problèmes éventuels;
- suivre l'évolution des nouvelles technologies et des réglementations en matière de matériaux, de sécurité, de techniques d'utilisation et de mise en oeuvre de nouveaux produits.

Vous suivez l'exécution des travaux dans le domaine des travaux d'entretien, de construction, de rénovation, de gros-œuvre et de parachèvements et des abords:

- se rendre sur chantiers pour vérifier que l'entreprise exécute les travaux en conformité avec le cahier spécial des charges, les plans, les normes en vigueur et les règles des marchés publics;
- contrôler la qualité et les quantités exécutées sur chantier suivant les métrés et les mesurages;
- remplir régulièrement le «journal des travaux» et autres documents de chantier (état de régularisation, état estimatif, décompte, devis estimatif ...);
- assister aux réunions de chantier;
- rédiger les procès-verbaux (de réunions, de constat, de réceptions provisoire et définitive);
- vérifier les plans, les états d'avancement et les délais, les factures de travaux;
- établir des rapports au Fonctionnaire dirigeant, des bons de commande, du courrier;
- vérifier la sécurité sur chantier;
- calculer les amendes.

(...)

Employeur

Il y a 20 postes vacants au sein de la Direction générale de l'Infrastructure, du Ministère de la Communauté Française (Fédération Wallonie Bruxelles). Les postes sont situés en Région Bruxelloise et Région Wallonne (Mons, Arlon, Nivelles, Jambes, Charleroi, Liège, Marche-en-Famenne, Saint-Hubert, Tournai).

(...)

Profil

Compétences

Compétences comportementales

- vous analysez de manière ciblée les données et jugez d'un oeil critique l'information.
- Vous structurez votre travail en fixant les priorités et en accomplissant une multitude de tâches différentes de façon systématique.
- Vous accompagnez les clients internes et externes de manière transparente, intègre et objective, vous leur fournissez un service personnalisé et entretenez avec eux des contacts constructifs.
- Vous créez et améliorez l'esprit d'équipe en partageant vos avis et vos idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues.
- Vous agissez de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation, vous respectez la confidentialité et les engagements et évitez toute forme de partialité.
- Vous planifiez et gérez de manière active votre propre développement en fonction de vos possibilités, intérêts et ambition, en remettant en question de façon critique votre propre fonctionnement et en vous enrichissant continuellement par de nouvelles idées et approches, compétences et connaissances.
- Vous traitez et résolvez les problèmes de manière autonome, vous cherchez des alternatives et mettez en oeuvre les solutions.

Compétences techniques

- bonne communication orale et écrite;
- bonnes connaissances des matériaux et des normes y relatives, des normes de production ainsi que des notions de base en matière d'isolation thermique et acoustique;
- bonnes connaissances techniques en pathologie du bâtiment;
- bonnes connaissances des techniques de construction dans le bâtiment;
- bonnes connaissances en matière de sécurité sur les chantiers;
- bonnes aptitudes à lire des plans d'architecture et d'ingénierie.

Atouts

- connaissance en informatique: WORD, EXCEL, OUTLOOK;
- connaissance du cahier général des charges des marchés publics d'application;
- connaissance d'un logiciel en dessin (AUTOCAD, ARCHICAD, ...).

(...)

Procédure de sélection

Tests de sélection

Sélection comparative:

1. Test informatisé (3h):

Le premier test est un test de bac à courrier. Ce test permet d'évaluer vos compétences au niveau de la gestion de l'information et de la gestion des tâches. À partir d'une boîte e-mail, vous devez traiter toute une série de courriers dans un laps de temps donné. On vous demande d'évaluer les priorités, de mettre en œuvre des actions, de planifier celles-ci et d'impliquer les acteurs concernés dans le processus.

Le second test est un test d'aptitude. Ce test de raisonnement abstrait nous permet d'évaluer votre rapidité à établir des liens, comprendre une situation ou saisir des principes et des règles.

Le troisième test permet d'évaluer vos compétences au niveau de la gestion des relations et de la gestion de votre fonctionnement personnel. On vous présente plusieurs situations qui se produisent dans un contexte défini. Pour chaque situation, vous devez juger les alternatives données quant à leur caractère approprié.

Si vous êtes également inscrit pour la ou les sélections AFG12032, vous ne serez invité qu'une seule fois à cette épreuve. Les résultats que vous obtiendrez à cette épreuve sont valables pour toutes les sélections mentionnées. Il n'est pas possible de passer cette épreuve plusieurs fois.

Le score à obtenir et le nombre de candidats retenus pour les épreuves suivantes, peuvent varier selon les sélections.

Pour réussir, vous devez obtenir au moins 10 points sur 20.

2. Test technique (3h)

Ce test vise à évaluer vos compétences techniques en lien avec la fonction.

Pour réussir, vous devez obtenir au minimum 24 points sur 40.

(...)

Et après la procédure de sélection?

Si vous êtes lauréat?

Le classement des lauréats sera établi sur base des résultats obtenus à la partie 2.

À égalité de points, la priorité sera donnée au candidat ayant obtenu le plus grand nombre de points à la partie 2 et, subsidiairement, au candidat le plus âgé.

Si vous faites partie de ceux qui ne peuvent pas immédiatement entrer en fonction, votre nom est repris dans une liste dans laquelle on peut puiser dès qu'une place se libère à nouveau pour cette fonction.

Combien de temps cette liste reste-t-elle valable ?

Une liste de lauréats au maximum, valable 2 ans, sera établie. Si plusieurs lauréats sont à égalité de points pour l'attribution de la dernière place, le nombre maximum de lauréats fixé est augmenté en leur faveur.

Publication des lauréats au Moniteur belge

La liste des lauréats de la sélection fera l'objet d'une publication au Moniteur belge par la Communauté française (Fédération Wallonie Bruxelles).
(...)

Entretien complémentaire

Un entretien complémentaire conduisant à un classement distinct des lauréats pourra être organisé pour chaque emploi à pourvoir. Cet entretien pourra être effectué avec un choix de candidats ciblés selon le diplôme et/ou l'expérience acquise.
(...)"

4. À l'issue de l'épreuve technique, le requérant a obtenu la note de 25,1/40 (minimum 24/40) et est classé 10^{ème} dans la liste des lauréats.

5. Le requérant, comme les autres lauréats, est alors invité, par un courrier du 31 octobre 2012, à un entretien complémentaire d'une durée approximative de quarante-cinq minutes fixé au 19 novembre 2012. Ce courrier précisait que "l'entretien complémentaire vise à vérifier votre adéquation au profil de la fonction et votre motivation pour exercer celle-ci" et que "l'attribution des emplois sera fonction du classement des candidats aux épreuves complémentaires".

6. Confronté à l'hospitalisation de son fils de quatre ans, le requérant a sollicité un report de cette audition. La partie adverse a reporté l'entretien au lendemain, soit au 20 novembre 2012.

7. Par un courrier du 11 janvier 2013, le requérant s'est vu notifier la décision de la partie adverse selon laquelle il n'est pas retenu pour la fonction considérée pour les motifs qui suivent :

" En votre qualité de lauréat du concours AFG12031 organisé pour l'Administration générale de l'Infrastructure au Ministère de la Communauté française, vous avez été invité en date du 19/11/2012 à un entretien complémentaire en vue de conférer à la fonction de Gradués - Contrôleurs de travaux en Construction (H/F).

Je vous informe que vous avez obtenu la note de 13/30, le minimum requis étant de 18/30.

Vous n'êtes pas donc pas retenu pour cette fonction.

Vous conservez cependant votre classement initial dans la réserve constituée au terme de l'épreuve générale du concours AFG12031 et pourrez être consulté lorsque de nouveaux emplois seront déclarés vacants".

Il s'agit de la décision attaquée.

8. Le 28 janvier 2013, le requérant a sollicité de la partie adverse qu'elle lui communique le résultat détaillé de son entretien ainsi que les motifs pour lesquels il n'a pas été retenu.

9. Le 4 février 2013, il a également sollicité de la partie adverse qu'elle lui transmette le nombre de candidats qui se sont présentés pour la fonction.

10. Par un courriel du 6 mars 2013, le requérant s'est vu communiquer le "feed-back" de son entretien complémentaire, la partie adverse refusant de lui communiquer le nombre de candidatures introduites, celles-ci n'entrant pas en compte dans le résultat de l'entretien complémentaire.

Ce feed-back est motivé comme il suit :

" Motivation : Suffisant

La motivation de Monsieur DENEUBOURG réside dans le fait qu'il travaille à la FWB depuis sept ans, qu'il souhaite y rester et qu'il a longtemps attendu pour que les postes s'ouvrent en statutarisation. Maintenant qu'ils sont ouverts, il a décidé de profiter de l'occasion pour être statutarisé. Le poste l'intéresse beaucoup.

Il explique qu'une grande partie du patrimoine de la FWB date des années 70-80 et qu'il est à bout de souffle ce qui lui permet d'avoir des chantiers intéressants et un panel de travaux à réaliser.

Compte tenu de ce que plusieurs fonctions sont à pourvoir, il manifeste également son intérêt pour d'autres services notamment la Direction des infrastructures culturelles, située à Bruxelles, les moyens budgétaires de celle-ci étant particulièrement conséquents.

Il apprécie particulièrement de venir en aide aux écoles et aux étudiants. Il estime que les bâtiments scolaires sont lésés au niveau du budget «travaux» accordé.

Monsieur DENEUBOURG explique sa vision de la fonction: le contrôleur de travaux assure le suivi des chantiers, élabore les cahiers des charges, intervient lorsqu'il y a des problèmes ponctuels (fuite, rénovation, ...). Il analyse la manière d'effectuer au mieux les travaux, négocie avec les entreprises, met en œuvre le projet et assure le suivi du chantier. Il est présent de la conception à la réalisation.

Travailler dans le secteur public est plus épanouissant et plus intéressant pour lui.

Il explique avoir travaillé dans le secteur privé sur un projet de construction à la Rue Belliard. Après un an de travail, il en a eu marre de voir le même bâtiment et a préféré mettre un terme à la collaboration avec son employeur. Il estime que la diversité du patrimoine dans le secteur public peut être intéressante.

Monsieur DENEUBOURG ne s'est pas du tout préparé à l'entretien. Il estime que l'épreuve la plus difficile était l'épreuve littéraire passée au SELOR parce qu'il a plus de compétences techniques que littéraires.

La connaissance des compétences de la FWB paraît assez sommaire après sept années d'occupation en son sein (culture, sports, bâtiments administratifs, finances, subventions, politique, missions, représentation à l'étranger, presse = Plume du Coq).

Compétence 1 : Agir de manière orientée service: insuffisant

Monsieur DENEUBOURG n'agit pas suffisamment de manière orientée service.

Il estime offrir un service personnalisé au client/citoyen et répondre rapidement à une plainte ou à une question venant du client/citoyen mais n'est absolument pas convainquant.

Les exemples qu'il donne ne permettent pas aux membres du jury d'évaluer positivement cette compétence. Il ressort de ces exemples que le candidat ne donne pas des conseils objectifs et adaptés à chaque client/citoyen, ne s'assure pas que les clients/citoyens disposent d'informations transparentes, n'assume pas son rôle de personne de contact pour les clients/citoyens et ne communique pas de façon efficace et transparente avec le client/citoyen.

Monsieur DENEUBOURG explique avoir déjà été confronté à la demande d'un client qui n'était pas très claire. Lorsque ce genre de situation se présente, il va trouver le client pour avoir plus d'informations sur sa demande. Il cite l'exemple d'une demande émise par une école concernant une infiltration d'eau. La direction voulait absolument connaître la raison de ces infiltrations mais sans se rendre sur place il n'avait aucune idée de la cause de ces infiltrations. Il s'est donc rendu sur place pour analyser la situation. Monsieur DENEUBOURG explique qu'il y a rarement des problèmes plus graves. En général, les problèmes plus conséquents sont prévisibles. Il a rarement eu de gros soucis même quand dans son passé c'était lui le client.

Monsieur DENEUBOURG a déjà eu des bouleversements de planning. Il cite l'exemple de l'entretien de sélection de ce jour. Il s'est arrangé pour être présent à l'entretien pour satisfaire le planning des membres du jury alors qu'il devait être présent à son domicile pour garder son enfant malade. Madame LAEREMANS précise qu'il s'agit ici de bouleversements de planning professionnel et non d'ordre privé. Madame DETHAYE précise, pour sa part, à Monsieur DENEUBOURG qu'il était initialement convoqué hier en entretien et que ce sont les membres du jury qui ont été dans l'obligation de s'adapter à son planning.

Malgré l'insistance du jury, Monsieur DENEUBOURG ne trouve pas d'exemple probant et se noie dans ses explications. Il est quasi impossible de retranscrire les exemples énoncés lors de l'entretien, le lien entre les questions posées et les réponses fournies étant parfois très ténu. Les exemples portaient sur les imprévus lors de travaux, la réorganisation de son travail par rapport à ces imprévus et la manière de faire mieux si certaines tâches pouvaient être recommencées.

Compétence 2 : Travailler en équipe: faible

Monsieur DENEUBOURG a des capacités plus qu'insuffisantes pour travailler en équipe.

Il ressort de ses propos qu'il ne partage pas son avis au sein de l'équipe, n'incite pas ses collègues à échanger spontanément des informations, n'aligne pas ses propres objectifs sur ceux de l'équipe et n'implique pas ses collègues dans des activités favorisant l'esprit d'équipe.

Monsieur DENEUBOURG n'entame pas le dialogue pour résoudre un conflit avec un collègue. Il ne prend pas de mesures dans le but d'éviter des conflits avec ses collègues.

Monsieur DENEUBOURG confirme avoir déjà été confronté à une divergence d'opinion avec sa direction. Celle-ci était à la recherche de places et compte tenu de l'urgence, le choix d'acheter des pavillons préfabriqués avait été retenu. Opposé à cette formule, Monsieur DENEUBOURG l'a fait savoir et a proposé la construction de classes en dur. Sa contre-proposition n'ayant pas été retenue et le candidat ne pouvant accepter de faire plaisir «au politique» (le coût du projet étant payé via des subventions de la Région de Bruxelles-Capitale), Monsieur DENEUBOURG a facilement été écarté du projet par sa direction. Il a ensuite alerté les différents intervenants du projet pour les prévenir que sa hiérarchie avait décidé de désigner un autre auteur de projet et de son écartement.

Monsieur DENEUBOURG confirme avoir déjà eu des tensions au sein d'un groupe. L'arrivée de 3 ou 4 architectes au sein de la Direction régionale lui a causé quelques difficultés. Leurs missions n'avaient pas été clairement définies lors de leur engagement et elles avaient d'autres attentes. Elles n'étaient pas à l'aise dans la rédaction des cahiers des charges et dans le suivi des chantiers. Des tensions sont apparues concernant le rôle et les missions de chacun. Le candidat estime que ce n'était pas à lui de définir les missions des architectes. Il a eu quelques frictions avec son Directeur qui défendait les architectes et a finalement demandé d'être désigné fonctionnaire dirigeant de ses chantiers. Il a également été

confronté à des problèmes avec les entrepreneurs. Il a essayé de régler la situation durant deux ans mais la Direction n'a pas tranché. Il y a donc eu rupture et fin du dialogue.

Lors de la délibération, les membres du jury se diront abasourdis par le comportement de Monsieur DENEUBOURG qu'ils jugent totalement inapproprié ! En plus de ne pouvoir travailler en équipe, il refuse de se plier aux instructions de sa hiérarchie. Les membres du jury ont invité Monsieur DENEUBOURG à se procurer et à lire et/ou relire le Code de déontologie applicable aux membres du personnel de la FWB.

Compétence 3: S'auto-développer : suffisant

Pour se tenir informé de l'évolution de son métier, Monsieur DENEUBOURG essaie de participer aux différents salons qui s'organisent sur des thèmes qui l'intéressent (notamment Batibouw). Il contacte les fabricants de matériaux et se rend régulièrement sur internet ce qui lui permet de suivre l'évolution de son métier et de contacter les entreprises.

Il dispense des cours du soir en décoration ce qui lui permet de rester à la pointe grâce aux étudiants qui lui présentent de nouveaux matériaux.

Monsieur DENEUBOURG estime être confronté à une faiblesse (l'écriture) au quotidien. Il précise être dyslexique et met donc plus de temps par rapports à d'autres pour rédiger un courrier. Il fait corriger ses documents par un collègue administratif avant de les envoyer officiellement Il éprouve moins de difficulté avec la rédaction de cahiers de charges car il s'agit d'un document type.

Compétence 4: Communiquer : insuffisant

Monsieur DENEUBOURG ne s'exprime pas clairement. Il se noie dans des détails qui ne permettent pas de comprendre ses exemples. Il essaye de soutenir son message par un contact visuel mais qui n'est pas concluant. Il n'articule pas clairement et ne renforce pas son message par une communication non verbale adaptée".

11. Le 6 mars 2013, le conseil du requérant a sollicité, auprès de la partie adverse, la possibilité de pouvoir consulter le dossier administratif. Le 11 avril 2013, le requérant a reçu copie de son dossier administratif.

Le classement final arrêté par le jury est le suivant :

Rousselet	Thomas	25/30	3
Serat	David	21/30	4
Hurt	Anicet	18/30	6
China	Jérémy	26/30	2
Farese	Gerardo	Absent RM	-
Baba	Valérianne	26/30	1
Blockhuys	Cédric	20/30	5
Deneubourg	Geoffrey	13/30	Non classé

Considérant que le premier moyen est pris de la violation des principes de la procédure collégiale et de la violation de l'article 22, § 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mars 2010 relatif aux concours organisés pour le recrutement et l'accession au niveau supérieur des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII; que le requérant expose que la partie adverse n'a pas respecté l'article 22, § 3,

précité, étant donné que, d'une part, elle n'a pas établi un procès-verbal qui permet de vérifier la note de 13/30 qui lui a été attribuée (première branche), et d'autre part, il n'y a pas de preuve que le jury a bien été constitué valablement (seconde branche); que, dans son mémoire en réplique, il critique le fait que la partie adverse a initié deux procédures de sélection successives, ce qui ne ressort pas du dossier administratif, et qu'en réalité, selon lui, deux concours ont été organisés, le dernier ayant eu "pour seule épreuve l'examen complémentaire du 20 novembre 2012"; qu'il soutient que ce second concours pose de graves problèmes de régularité et a été évalué par un auteur incompetent; qu'il insiste encore sur l'irrégularité de la composition du jury et estime que Julie DETHAYE ne pouvait se voir déléguer les prérogatives de l'administrateur délégué du SELOR du seul fait de sa certification; que, dans son dernier mémoire, il réitère ses arguments et maintient, quant à la première branche, que l'entretien complémentaire doit s'analyser comme un second "concours" et qu'il devait en conséquence répondre à certaines exigences comme faire l'objet d'une annonce préalable, avoir un règlement propre, donner lieu à une information du SELOR quant au profil de la fonction, donner lieu à une concertation avec SELOR quant au programme ainsi qu'une participation du SELOR dans la détermination des points et l'établissement de la liste des lauréats; qu'il est d'avis que ce concours a été organisé et évalué par un auteur incompetent dès lors qu'en vertu de l'article 3 de l'arrêté du 4 mars 2010, précité, il revient à l'administrateur délégué du SELOR d'organiser les concours de recrutement, lequel ne peut déléguer cette compétence pour les services du Gouvernement de la Communauté française; que, quant à la composition du jury, il affirme également que seul l'administrateur délégué du SELOR est compétent pour ce faire; qu'il fait ainsi valoir que le jury de ce "concours" n'était pas valablement composé en tant qu'il était présidé par Jean-Luc FOURMY, directeur au sein des services de la partie adverse, que Julie DETHAYE ne pouvait se voir déléguer les prérogatives de l'administrateur délégué du SELOR du seul fait de sa certification et qu'il n'est pas établi que les deux assesseurs désignés étaient des agents titulaires au moins d'un grade du rang 27; qu'il en conclut qu'un tel moyen touche à la compétence du jury et peut, en conséquence, être soulevé d'office dès lors qu'il est d'ordre public;

Considérant qu'il ressort de l'examen de la pièce n° 6 du dossier administratif de la partie adverse qu'un procès-verbal de l'entretien complémentaire a bien été rédigé à l'issue de cette épreuve et que le jury était composé d'un directeur général ad interim (Jean-Luc FOURMY), de la directrice des Ressources humaines (Nicole LAEREMANS) et de Julie DETHAYE, représentant l'administrateur-délégué du SELOR; que l'article 22 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mars 2010, précité, dispose comme suit :

" Art. 22. § 1^{er}. Pour chaque emploi à pourvoir par appel aux lauréats d'un concours de recrutement, il est fait appel aux lauréats dans l'ordre du classement.

§ 2. Les lauréats peuvent exprimer leur préférence pour une affectation déterminée. Cette préférence est prise en considération dans la mesure des possibilités et selon leur ordre de classement.

Les lauréats qui expriment leur préférence pour un ou plusieurs emploi(s) s'engagent à accepter celui qui leur est attribué. Ceux qui, après avoir accepté l'emploi qui leur a été attribué parmi ceux pour lesquels ils ont marqué une préférence, refusent d'entrer en fonction, sont rayés de la liste visée à l'article 20, § 2, second alinéa.

Les lauréats qui demandent, pour les raisons visées à l'article 18, alinéa 2, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française, à ajourner leur entrée en fonction, perdent, en cas d'acceptation de leur demande, le bénéfice de leur rang de classement.

§ 3. Par dérogation au § 1^{er}, le Ministre ou le Secrétaire général ou le fonctionnaire dirigeant peut décider qu'un entretien complémentaire avec chacun des 3 à 10 premiers lauréats disposant des compétences en adéquation avec le profil de fonction aura lieu. Dans ce cas, l'entretien complémentaire a lieu devant un jury composé de minimum 3 membres du personnel de rang 25 au moins, dont l'Administrateur délégué de SELOR ou son représentant. Un des membres du jury est issu du service du personnel compétent.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, dans le cas d'un entretien complémentaire réalisé en vue d'un recrutement à un emploi de niveau 1, les membres du jury sont de rang 10 au moins. Toutefois, le membre du jury issu du service du personnel compétent peut être de rang 25 au moins.

De l'accord de l'Administrateur délégué du SELOR, l'entretien complémentaire peut être effectué avec un plus grand nombre de candidats et/ou un choix de candidats ciblés selon le diplôme ou l'expérience acquise.

Cet entretien complémentaire conduit à un classement distinct des lauréats.

La participation à cet entretien est facultative.

Les lauréats du concours qui n'ont pas participé à l'entretien, les lauréats de cet entretien ainsi que les candidats qui ont pris part à cet entretien mais qui n'ont pas réussi, maintiennent le classement dont question au § 1^{er}.

Si le lauréat sélectionné à l'issue de cet entretien complémentaire n'est pas le candidat le mieux classé, les candidats mieux classés sont informés des motifs du choix opéré";

qu'au regard du § 3 de cette disposition, il apparaît que le jury mis en place pour cet entretien complémentaire était correctement composé; que le moyen manque en fait en ses deux branches; que, par ailleurs, les arguments développés dans le mémoire en réplique relatifs à l'organisation de l'entretien complémentaire, - et sa prétendue illégalité -, ne figuraient pas dans la requête et sont de ce fait irrecevables; qu'en outre, l'organisation de cet entretien complémentaire était annoncée clairement dans l'appel aux candidatures qui a été fait par SELOR; qu'enfin, dès lors qu'il a été constaté que le jury était régulièrement composé, le moyen d'ordre public soulevé dans le dernier mémoire, pris de l'incompétence de ce jury, n'est pas fondé;

Considérant que le deuxième moyen est pris de la violation des articles 14, 22, § 3, et 23 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mars 2010, précité, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'absence de motivation adéquate et pertinente, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'illégalité de l'acte quant aux motifs; que le requérant considère qu'étant donné que le nombre de postes à pourvoir

était au nombre de vingt, et que seuls les dix premiers lauréats ont été soumis à un entretien complémentaire, quand bien même il aurait échoué à cette épreuve, il aurait dû être classé au minimum dixième et pouvait donc prétendre à un de ces vingt postes de contrôleur de travaux vacants; que, dans son mémoire en réplique, il estime que la partie adverse envisage à tort une distinction artificielle entre les deux procédures et rappelle le caractère facultatif de l'entretien complémentaire ainsi que la règle du "maintien" visée aux articles 22 et 23 de l'arrêté du 4 mars 2010, précité; que, dans son dernier mémoire, il s'en réfère à ses précédents écrits de procédure;

Considérant que, comme l'indique la partie adverse, le requérant opère une confusion entre deux procédures de sélection distinctes; qu'en effet, la première procédure consistait en un passage de deux épreuves au SELOR, un test informatisé et un test technique, qui permettaient d'obtenir un classement dans la réserve de recrutement; que le requérant a ainsi été classé dixième sur treize lauréats; que les vingt places dont le requérant fait mention constituent une prévision de l'ensemble des postes qui seront à pourvoir au sein de la direction générale de l'Infrastructure de la partie adverse; que la procédure visant à constituer la réserve de recrutement prévoyait clairement, et d'emblée, qu'un entretien complémentaire conduisant à un classement distinct des lauréats serait organisé pour chaque emploi à pourvoir et que cet entretien "pourra être effectué avec un choix de candidats ciblés selon le diplôme et/ou l'expérience acquise", ce qui a été le cas en l'espèce; que le requérant a ainsi échoué à l'entretien complémentaire en obtenant une note inférieure à dix-huit sur trente (13/30), si bien qu'il n'a pas pu être désigné, et ce même si treize agents ont été appelés pour dix postes à pourvoir; que la partie adverse ne peut, en effet, désigner le requérant en raison de son échec; que pour l'avenir, il a cependant bien été spécifié, dans le courrier du 11 janvier 2013, que le requérant pourra être consulté lorsque des nouveaux emplois seront déclarés vacants; que le caractère facultatif de l'entretien complémentaire, mis en exergue par le requérant, ne change rien à ce constat; qu'il signifie seulement que celui-ci était libre de prétendre ou non à l'emploi convoité nécessitant cet entretien, sans perdre le bénéfice de sa réussite de la procédure de sélection; que le moyen n'est dès lors pas fondé;

Considérant que le troisième moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'absence de motivation adéquate et pertinente, de l'erreur sur les motifs et partant de l'illégalité de l'acte quant aux motifs; que le requérant expose, dans une première branche, qu'il y a eu une violation du principe d'égalité de traitement, du fait de l'impossibilité de vérifier que la comparaison des titres et mérites a été effectuée pour chaque candidat sur la base d'un profil générique; qu'il précise ainsi qu'aucune grille d'évaluation relative à l'entretien complémentaire ne lui a été remise afin qu'il puisse déterminer l'objet et le

déroulement de cet entretien; que, dans une deuxième branche, il soutient qu'en tout état de cause, il avait le profil en adéquation avec la fonction pour laquelle il avait postulé, de telle manière que l'entretien complémentaire n'avait pas le bon objet en évaluant "les compétences en adéquation avec le profil de la fonction" du requérant; qu'il précise ainsi que ce seul entretien ne peut établir raisonnablement qu'il ne dispose pas des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de contrôleur de travaux qu'il exerce en réalité depuis sept années à l'entière satisfaction du service public; qu'il explique notamment n'avoir jamais fait l'objet d'évaluation négative ou de reproches sur sa manière de travailler et qu'il justifie ainsi nécessairement d'un profil en adéquation avec la fonction; que, dans une troisième branche du moyen, il considère que le fait qu'il ait réussi les deux épreuves pour être classé dans la réserve de recrutement et qu'il ait échoué à l'entretien complémentaire sont contradictoires; qu'il estime que les conclusions de l'entretien complémentaire sont en contradiction non seulement avec ses résultats qui attestent de sa compétence mais également avec son expérience dans le métier; qu'il ajoute encore, quant à sa compétence à "agir de manière orientée service", que le compte rendu de l'évaluation n'a pas retranscrit les exemples donnés et qu'on ne peut ainsi ni comprendre ni vérifier pourquoi ces exemples n'ont pas permis à la partie adverse d'évaluer positivement cette compétence; qu'il en va de même, selon lui, en ce qui concerne sa compétence de "travailler en équipe"; que, par rapport à cet aspect, il observe que le compte rendu témoigne d'une certaine subjectivité déplacée, sans commune mesure avec ses compétences, et ajoute que s'il avait eu un comportement irrespectueux envers sa hiérarchie, celle-ci aurait déjà pris des mesures ad hoc; qu'enfin, en ce qui concerne sa compétence de "communiquer", il constate une fois de plus que l'absence de reproduction circonstanciée de ses propos réellement tenus ne permet pas de comprendre les motifs pour lesquels la partie adverse a jugé qu'il ne s'exprime pas clairement; que, dans son mémoire en réplique, il réitère ses arguments développés au moyen, notamment que la partie adverse devait pouvoir justifier d'une grille d'évaluation claire et prévisible, qu'il n'a pas été médiocre lors de l'entretien complémentaire et que les résultats globaux sont contradictoires; que, dans son dernier mémoire, il fait état de certains arrêts du Conseil d'État et estime que dès lors que l'entretien complémentaire a porté sur des compétences qui ne sont pas mathématiquement évaluables et pour lesquelles le jury a disposé d'un très large pouvoir d'appréciation, il ne suffisait pas à la partie adverse de lui donner une note mais bien d'indiquer clairement en quoi le contenu de ses réponses a été jugé insuffisant;

Considérant que le requérant conteste, au travers des trois branches de son moyen, la motivation reprise dans le procès-verbal dont il a reçu une copie; qu'il y a lieu cependant de relever que la note de 13/30 qui lui a été attribuée pour son entretien complémentaire repose sur différentes notes qu'il a obtenues pour les

quatre compétences requises et que le jury a également donné les raisons qui sous-tendent ces différentes notes; qu'en outre, le jury et ses membres sont souverains quant à l'appréciation des prestations des candidats et qu'il n'appartient pas au Conseil d'État, sauf erreur manifeste d'appréciation, de substituer son appréciation à celle de ce jury; que si le requérant conteste, pour certaines compétences, la note qui lui a été attribuée, il n'en demeure pas moins qu'il ne démontre pas concrètement en quoi la partie adverse aurait commis une erreur d'appréciation; qu'enfin, la circonstance que le requérant a réussi les épreuves visant à intégrer la réserve de recrutement ne signifie pas pour autant qu'il est compétent pour l'ensemble des postes qui sont proposés aux lauréats de cette réserve, ce qui reviendrait à vider de sa substance l'intérêt de procéder à un entretien complémentaire, prévu dès l'appel aux candidatures; qu'il ressort du procès-verbal de son entretien que le requérant ne répondait pas à de nombreuses compétences requises pour la fonction à laquelle il a postulé; qu'en conséquence, le moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}

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 seize décembre deux mille quatorze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Luc CAMBIER,	conseiller d'État,
Béatrice DRAPIER,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

B. DRAPIER.

J. VANHAEVERBEEK.