

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 231.189 du 12 mai 2015

A. 210.451/VIII-8972

En cause :

- 1. la Fédération wallonne
des secrétaires communaux,**
- 2. la Fédération des secrétaires
communaux du Hainaut,**
- 3. la Fédération des secrétaires
communaux du Brabant Wallon,**
- 4. CUSTERS** Gilles,
- 5. MARSELLA** Lucas,
- 6. GROIGNET** Yves,
- 7. DEVIERE** Michel,

ayant élu domicile chez
M^e David RENDERS, avocat,
rue du Concours 1
1170 Bruxelles,

contre :

la Région wallonne,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean BOURTEMBOURG et
Nathalie FORTEMPS, avocats,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 17 octobre 2013 par la Fédération wallonne des secrétaires communaux, la Fédération des secrétaires communaux du Hainaut, la Fédération des secrétaires communaux du Brabant Wallon, Gilles CUSTERS, Lucas MARSELLA, Yves GROIGNET et Michel DEVIERE qui demandent l'annulation de "l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 «fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de

directeur financier communaux», publié au Moniteur belge le 22 août 2013, en ce qu'il exclut les grades légaux du bénéfice de l'évolution automatique de leur échelle barémique quelle que soit l'évaluation obtenue et en ce qu'il ne prévoit pas de mesures transitoires pour les grades légaux déjà en fonction qui peuvent, désormais, être licenciés pour cause d'inaptitude professionnelle";

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 les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 3 avril 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 8 mai 2015;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Emmanuelle GONTHIER, loco M^e David RENDERS, avocat, comparaisant pour les parties requérantes, et M^e Nathalie FORTEMPS, avocat, comparaisant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Benoît CUVELIER, premier auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les rétroactes utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. La déclaration de politique régionale de la partie adverse, pour la période 2009-2014, prévoyait la mise en place de nouveaux mécanismes permettant d'encadrer les pouvoirs locaux et, ainsi, de :

- moderniser le statut des grades légaux (soit le secrétaire communal, le greffier provincial, le receveur) en mettant en place un système d'évaluation, en aménageant le statut disciplinaire et en développant leurs fonctions "managériales", le recrutement devant être systématisé sur la base d'un examen objectif;
- renforcer le rôle et l'indépendance de ceux-ci dans le contrôle du respect de la légalité et des procédures, dont le conseil juridique et financier, et dans le développement de mécanismes d'audit interne;

- étendre la mission du contrôle interne du receveur local aux entités para-locales.

Il est également apparu opportun à la partie adverse d'inscrire dans la modernisation du statut des grades légaux une réflexion sur une réforme plus globale de l'organisation de l'administration locale, l'objectif étant l'implantation d'un nouveau schéma organisationnel des administrations locales et provinciales, dans le but d'améliorer leur fonctionnement.

2. Le décret du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation (ci-après : CDLD) a ainsi revu, de manière profonde, le rôle du directeur général. Cette nouvelle dénomination s'inscrit dans la volonté du législateur wallon de confier à l'ancien secrétaire communal la direction générale des services.

Le directeur général est ainsi, depuis le 1^{er} septembre 2013, chargé :

- de la préparation des dossiers soumis au conseil communal ou au collège communal, et de la mise en œuvre des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale, traduits dans le contrat d'objectifs;
- de la direction et de la coordination des services communaux en tant que chef du personnel;
- de prérogatives en matière de recrutement du personnel, le directeur général étant à présent membre avec voix délibérative du jury d'examen constitué lors du recrutement et de l'engagement des membres du personnel;
- de l'établissement du projet d'évaluation de chaque membre du personnel;
- de la mise en place du système de contrôle interne du fonctionnement des services communaux;
- de l'exercice d'un certain pouvoir disciplinaire à l'égard du personnel;
- de la présidence du "nouveau" comité de direction.

Il lui appartient non seulement de rédiger les procès-verbaux des séances du conseil communal, mais aussi de donner des conseils juridiques et administratifs aux conseillers communaux et au collège communal, lesquels devront être annexés à la décision du collège ou du conseil et transmis au directeur financier.

Le législateur du 18 avril 2013 a également procédé à une revalorisation significative des barèmes du directeur général, tenant ainsi compte des précisions apportées aux compétences, de l'élargissement de ses missions, de ses responsabilités accrues, ainsi que de la mise en œuvre d'une évaluation effective. Alors qu'étaient prévues vingt-deux catégories de communes, auxquelles étaient associés les différents barèmes applicables aux grades légaux, l'article 7 du décret du 18 avril 2013 qui remplace l'article L1124-6 du CDLD a ainsi prévu d'identifier

cinq catégories de communes. Les effets de cette modification barémique peuvent être limités à une augmentation d'un montant minimum de 2.500 euros par rapport à l'échelle en vigueur à la date d'entrée en vigueur du décret, le solde éventuel devant être attribué à l'issue de la première évaluation favorable du directeur général.

Le législateur wallon a encore prévu que le collège communal devait procéder à l'évaluation du directeur général, aux conditions et aux modalités arrêtées par le gouvernement (article L1124-50 nouveau du CDLD), le directeur général disposant d'un droit de recours devant une chambre de recours contre la décision prise à son égard dans le cadre de l'évaluation. Cette chambre doit ainsi émettre un avis qui, s'il est défavorable, oblige l'autorité compétente à procéder à une nouvelle évaluation.

L'article L1124-50 nouveau du CDLD dispose comme suit :

" Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le collège communal procède à l'évaluation du directeur général, du directeur général adjoint et du directeur financier".

Un avis de la section de législation du Conseil d'État a été donné, le 22 octobre 2012, sur l'avant-projet de décret modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et l'article 33 du décret du 18 avril 2013 a été attaqué devant la Cour constitutionnelle, qui a rendu l'arrêt n° 36/15 du 19 mars 2015.

3. En exécution de ces nouvelles dispositions, un arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 a fixé les conditions de nomination aux emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux. Cet arrêté prévoit, notamment, que le règlement communal doit, au minimum, prévoir en ce qui concernent les diplômes et les certificats requis pour le recrutement aux fonctions de directeur, un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A et un certificat de "management public" ou tout autre titre équivalant délivré par un organisme agréé par le gouvernement, sur l'avis du conseil régional de la formation. Les directeurs généraux en fonction, à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté (soit le 1^{er} septembre 2013), sont dispensés de cette nouvelle condition.

4. Les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux ont été fixées par un arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 qui est également entré en vigueur le 1^{er} septembre 2013.

Il s'agit de l'acte attaqué.

Selon cet arrêté, une première évaluation doit avoir lieu deux ans après son entrée en vigueur, soit pour le 1^{er} septembre 2015. L'évaluation doit par la suite être effectuée tous les trois ans, à l'issue d'un entretien d'évaluation dont l'objectif est d'apprécier la manière dont le directeur général effectue son travail, cette période de trois ans étant appelée "période d'évaluation".

L'évaluation du directeur général se fonde sur la description de la fonction, les compétences, la qualité des actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs précisés dans le contrat d'objectifs, la manière dont ceux-ci ont été atteints, les compétences et les exigences de la fonction.

Le directeur général doit être évalué sur la qualité, le rythme, les méthodes et les attitudes de travail ainsi que sur la base des documents à produire en fonction de critères d'évaluation fixés en annexe à l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013.

La procédure d'évaluation comporte les phases suivantes : l'entretien de planification, le rapport de planification, le rapport d'évaluation, l'entretien d'évaluation, la proposition d'évaluation, la possibilité pour le directeur général de formuler des remarques, et enfin l'évaluation définitive par le collège communal. Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le collège doit, à l'occasion d'un entretien de planification, préciser au directeur général les objectifs individuels à atteindre et la description de la fonction. Dans le mois de cet entretien de planification, le collège doit rédiger un rapport constituant la première pièce du dossier d'évaluation. Lors de chaque période d'évaluation, un entretien de fonctionnement peut intervenir en cas de nécessité et à la demande de l'une ou l'autre partie, tout document relatif à l'exécution du travail du directeur général devant être joint à son dossier. Dans les quatre mois au plus tôt, et au plus tard dans les deux mois à la fin de chaque période d'évaluation, le collège communal doit inviter le directeur à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les éléments objets de l'évaluation, le directeur devant établir, en vue de cet entretien d'évaluation, un rapport sur la base du rapport de planification et du contrat d'objectifs. À la suite de l'entretien d'évaluation, le collège doit formuler une proposition d'évaluation qui doit faire référence, notamment, au degré de réalisation du contrat d'objectifs. Le directeur général dispose d'un délai de quinze jours pour prendre connaissance de ce rapport et faire part de ses remarques éventuelles. Le collège doit alors statuer définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques et notifier sa décision. Cette évaluation est également communiquée au conseil communal. L'évaluation peut être soit "excellente" ou "favorable" ou "réservée" ou encore "défavorable". Il est également prévu qu'à chaque stade de la procédure d'évaluation, deux membres désignés par la fédération concernée sont

obligatoirement présents et ont voix délibérative, les membres du collège communal étant en toute hypothèse majoritaires. Le collège communal peut également s'adjoindre les services d'un expert externe.

Le chapitre IV de l'arrêté attaqué est relatif aux mentions de l'évaluation et à leurs effets et constitue la base du litige.

Il comporte les dispositions suivantes :

- " Art. 6. § 1^{er}. Les effets de l'évaluation sont les suivants :
- 1° une évaluation «excellente» permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire;
 - 2° une évaluation «réservée» a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu six mois après son attribution;
 - 3° une évaluation «défavorable» a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu un an après son attribution.

§ 2. Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le Conseil peut notifier la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle.

Art. 7. L'évaluation chiffrée est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit à l'annexe.

- 1° «Excellente» : sur 100, un nombre de points supérieur ou égal à 80;
- 2° «Favorable» : sur 100, un nombre de points compris entre 60 et 79 inclus;
- 3° «Réservée» : sur 100, un nombre de points compris entre 50 et 59 inclus;
- 4° «Défavorable» : sur 100, un nombre de points inférieur à 50".

Un recours est ouvert auprès de la chambre de recours régionale en cas d'évaluation "favorable", "réservée" ou "défavorable".

L'avis donné, le 15 mai 2013, par la section de législation du Conseil d'État sur le projet d'arrêté fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux a été déposé par la partie adverse.

5. La réforme du statut des grades légaux a fait l'objet d'une circulaire du ministre des Pouvoirs locaux, de la Ville et du Tourisme, Paul FURLAN, du 16 décembre 2013.

Cette circulaire souligne, à propos des effets des mentions de l'évaluation, que l'évaluation "excellente" permet l'octroi d'une bonification financière et qu'il s'agit là d'une faculté, la décision de ne pas accorder celle-ci pouvant, par exemple, s'expliquer par des contraintes financières. Cette bonification consiste à octroyer un montant équivalent à une annale supplémentaire et s'apparente à une prime qui n'est nullement liée au traitement du directeur concerné, mais dont le montant fait référence à l'échelle barémique de ce dernier. Il est précisé que cette

bonification ne peut être accordée qu'à l'issue du second cycle d'évaluation, de sorte qu'elle aurait lieu au plutôt en 2018, dans l'hypothèse où l'intéressé obtiendrait une évaluation "excellente" en 2015. Après 2018, la bonification pourrait être octroyée simultanément à l'obtention de la même mention.

La circulaire rappelle également qu'une fois acquise, la bonification est octroyée sans limitation dans le temps, et ce même en cas d'évaluation "défavorable" attribuée lors du ou des cycle(s) d'évaluation suivant(s), et que toute nouvelle bonification financière s'ajoute aux précédentes. L'évaluation "favorable" ne produit, quant à elle, en principe, aucun effet, sauf pour le traitement de directeur général en cas d'application du régime transitoire prévu par l'article 51 du décret du 18 avril 2013, précité. Les évaluations "réservée" et "défavorable" emportent, quant à elles, le maintien du traitement jusqu'à la prochaine évaluation, en ce sens que l'avancement dans l'échelle est bloqué. Une évaluation intermédiaire doit également avoir lieu six mois après en cas d'évaluation "réservée", et un an après en cas d'évaluation "défavorable". Le conseil communal a également la faculté, selon la circulaire, de licencier pour inaptitude professionnelle le directeur qui a fait l'objet de deux évaluations défavorables successives. Dans cette hypothèse, en application de la disposition transitoire, le directeur général pourrait recevoir le reliquat de la revalorisation barémique (soit le montant supérieur à celui de 2500 euros au minimum).

6. L'évaluation doit ainsi porter sur les compétences et la qualité des actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs précisés dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils ont été atteints, les compétences et les exigences de la fonction (article 1^{er}, § 2, de l'arrêté attaqué).

Il est aussi utile de rappeler l'article 3 du décret du 18 avril 2013, précité qui remplace l'article L1124-1 du CDLD, définit le contrat d'objectifs comme il suit :

" Le contrat d'objectifs contient la description des missions légales du directeur général et qui ressortent du programme de politique générale, ainsi que tout autre objectif quantifiable et réalisable relevant de ses missions.

Il décrit la stratégie de l'organisation de l'administration au cours de la législature pour réaliser les missions et atteindre les objectifs visés à l'alinéa 1^{er}, et les décline en initiatives et projets concrets. Il contient une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

Le contrat d'objectifs est rédigé par le directeur général sur base et dans les six mois de la réception de la lettre de mission que lui aura remis le collège communal à l'occasion du renouvellement intégral du conseil communal ou du recrutement du directeur général.

Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

- 1° la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de directeur général;
- 2° les objectifs à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base du programme de politique générale;
- 3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués;
- 4° l'ensemble des missions qui lui sont conférées par le présent Code et notamment sa mission de conseil et de disponibilité à l'égard de l'ensemble des membres du conseil communal.

Une concertation a lieu entre le directeur général et le collège communal sur les moyens nécessaires à la réalisation du contrat d'objectifs. Le directeur financier y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du directeur général sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé au contrat d'objectifs tel qu'approuvé par le collège communal.

L'actualisation du contrat d'objectifs est annuelle. Sur demande expresse du directeur général, le contrat d'objectifs peut être adapté par le collège en cours d'année. Le contrat d'objectifs est communiqué au conseil, de même que ses actualisations et éventuelles adaptations.

La lettre de mission est annexée au contrat d'objectifs";

Considérant que dans son mémoire en réponse, la partie adverse est d'avis que les deux moyens de la requête sont uniquement dirigés contre l'article 6 de l'arrêté attaqué et que la recevabilité du recours et l'éventuelle annulation devraient être limitées à cette disposition;

Considérant qu'en réplique et dans leur dernier mémoire, les parties requérantes admettent que leurs critiques sont principalement dirigées contre l'article 6 de l'arrêté attaqué mais qu'il n'en demeure pas moins qu'elles sollicitent l'annulation de tout l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 dès lors que cette disposition lui est indissolublement liée;

Considérant que bien que le recours soit dirigé contre l'ensemble des dispositions de l'arrêté attaqué, les griefs formulés par les deux moyens le sont uniquement à l'égard de l'article 6 de cet arrêté de sorte que, si l'un ou les deux moyens étaient déclarés fondés, il ne pourrait s'ensuivre qu'une annulation partielle de cet arrêté; que si le Conseil d'État n'est pas compétent pour prononcer l'annulation partielle d'un acte administratif, lorsque celle-ci équivaldrait à la réformation de l'acte attaqué, il en va cependant différemment lorsque la ou les dispositions attaquées ne forment pas, avec celles qui ne sont pas attaquées, un ensemble indissociable; que le Conseil d'État ne méconnaît pas le principe de la séparation des fonctions administrative et juridictionnelle en prononçant l'annulation partielle de l'acte déféré à sa censure, dès lors que la ou les dispositions annulées peuvent être dissociées du reste de l'acte et que leur annulation ne modifie pas la portée de la partie qui survit;

Considérant qu'en l'espèce, il apparaît à la lecture de l'arrêté attaqué que l'article 6 critiqué par les moyens peut, en raison de son objet spécifique, être dissocié des autres dispositions par lesquelles le Gouvernement de la Région wallonne pourvoit à l'exécution du décret du 18 avril 2013 précité; que l'article 6 se limite à déterminer les effets de l'évaluation sur le traitement de l'évalué et permet à l'autorité compétente, après deux évaluations défavorables successives, de licencier l'évalué pour inaptitude professionnelle; qu'une annulation éventuelle de cette disposition pourrait intervenir sans qu'en découle pour autant une réformation ou une modification de la portée des autres dispositions de l'arrêté attaqué, lesquelles resteraient valides; qu'il suit de l'ensemble de ces considérations que le recours doit être déclaré d'une part, recevable en tant qu'il est dirigé contre l'article 6 de l'arrêté attaqué, et d'autre part, irrecevable pour le surplus, dès lors qu'aucun moyen n'est soulevé à l'égard des autres dispositions de l'acte attaqué;

Considérant que le premier moyen est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article L1124-8, alinéa 1^{er}, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'absence, de l'erreur, de l'insuffisance ou de la contrariété dans les causes et les motifs; que les parties requérantes indiquent qu'en vertu de l'article 6, § 1^{er}, de l'acte attaqué, l'évaluation des grades légaux aura un effet sur le traitement de la personne évaluée, que les mentions "réservée" et "défavorable" ont pour conséquence de maintenir le traitement du grade légal "en l'état" jusqu'à la prochaine évaluation qui aura lieu, selon le cas, dans les six mois ou dans l'année et que cela prive les grades légaux du bénéfice de la progression barémique liée à leur ancienneté et, s'agissant du directeur général, des augmentations biennales auxquelles il a droit; qu'elles soulignent que tous les agents communaux statutaires bénéficient d'une évolution barémique automatique en fonction de leur ancienneté et que celle-ci est indépendante et n'est pas influencée par le résultat d'une quelconque évaluation; que, selon elles, s'agissant du directeur général, l'article L1124-8, alinéa 1^{er}, du CDLD prévoit, en outre, que "le directeur général a droit à des augmentations biennales qui ne peuvent être inférieures à 5 % du minimum pour les communes de 2000 habitants et moins, à 4 % pour les communes de 2001 à 4000 habitants et à 3 % pour les autres communes"; qu'elles considèrent qu'en empêchant les grades légaux d'évoluer en termes barémiques, en cas d'évaluation "réservée" ou "défavorable", contrairement à ce qui est applicable aux autres agents statutaires, l'article 6, § 1^{er}, viole les articles 10 et 11 de la Constitution et l'article L1124-8 du CDLD, et ne peut être que le résultat d'une erreur manifeste d'appréciation; qu'elles exposent que les règles constitutionnelles de l'égalité et de non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre certaines catégories de personnes ou de groupes de personnes, pour autant que le critère de différenciation soit susceptible d'une justification objective et raisonnable et que l'existence d'une telle justification

doit s'apprécier en fonction du but et des effets de la réglementation mise en cause; qu'elles en déduisent que la règle d'égalité est violée lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé; qu'elles estiment qu'en privant les grades légaux du bénéfice de la progression barémique liée à leur ancienneté alors que tous les autres agents communaux statutaires y ont droit, l'acte attaqué opère une différence de traitement entre deux situations comparables dès lors que les grades légaux font partie du personnel communal et, à ce titre, se voient appliquer le même statut administratif et pécuniaire que les autres agents communaux; que selon elles, il n'y a, par conséquent, aucun critère objectif et pertinent qui permette de justifier cette distinction; qu'elles ajoutent que cette distinction n'est pas non plus pertinente au regard du but recherché par la réforme en cause, qui est de moderniser la gestion des communes et ne voient pas comment la privation d'un avantage statutaire lié à l'ancienneté pourrait améliorer le fonctionnement des communes wallonnes; qu'elles relèvent que même à supposer qu'une motivation en fait et en droit puisse exister, force est de constater que la partie adverse ne donne aucune justification qui puisse expliquer le traitement discriminatoire qui est réservé aux grades légaux en matière de progression barémique, de sorte que l'acte attaqué viole, également, le principe de motivation au fond des actes réglementaires; que par ailleurs, elles notent que l'article L1124-8 du CDLD prévoit, en faveur des directeurs généraux, une augmentation biennale qui n'est pas subordonnée au résultat d'une évaluation et que par conséquent, l'acte attaqué ne peut venir priver les directeurs généraux d'un tel avantage sous prétexte d'avoir obtenu une évaluation "réservée" ou "défavorable", ce qui n'est nullement prévu dans la loi; qu'elles en concluent qu'en instaurant un régime discriminatoire sans qu'il y ait de justification pertinente par rapport au but recherché et en dérogeant à une norme hiérarchiquement supérieure, l'auteur de l'acte commet une erreur manifeste d'appréciation;

Considérant que dans son mémoire en réponse, la partie adverse rappelle le contenu de l'article L1124-8 du CDLD et souligne que ce texte, tout comme l'article L1124-6 du même code, énonce un des principes que les conseils communaux sont tenus d'observer dans le cadre de l'établissement du statut pécuniaire du directeur général à savoir celui du "droit à des augmentations biennales"; qu'elle prétend que l'article 6 de l'acte attaqué ne méconnaît pas cette disposition puisqu'il ne prive pas le directeur général du droit à une augmentation biennale, son seul effet étant de neutraliser, temporairement, le montant du traitement en cas d'évaluation "réservée" ou "défavorable", et ce uniquement jusqu'à la prochaine évaluation, une évaluation intermédiaire devant avoir lieu six mois ou un an après son attribution; qu'elle est également convaincue que la discrimination alléguée par les parties requérantes ne trouve pas sa source dans l'acte attaqué dès lors que celui-ci ne concerne que les règles d'évaluation des emplois de directeur

général, directeur général adjoint et directeur financier communaux et est étranger aux statuts administratif et pécuniaire des autres agents communaux; qu'elle est d'avis que ce moyen doit être déclaré inopérant; que, subsidiairement, elle fait valoir que l'acte attaqué n'a ni pour effet, ni pour objet de priver les grades légaux du bénéfice de la progression barémique liée à leur ancienneté; que, selon elle, l'article 6 de l'acte attaqué, qui prévoit qu'une évaluation "réservée" ou "défavorable" a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation, n'a pour effet que de neutraliser temporairement l'évolution du traitement des titulaires des grades de directeur général, directeur général adjoint ou directeur financier et que l'objectif poursuivi par la disposition litigieuse s'inscrit dans le cadre de la réforme opérée par le décret du 18 avril 2013, précité consistant à consacrer et à fournir aux acteurs locaux les outils nécessaires et utiles à une meilleure organisation des pouvoirs locaux; qu'elle soutient qu'attacher des conséquences pécuniaires à l'évaluation est inhérent au régime de l'évaluation et qu'il n'est pas crédible d'affirmer que l'objectif qu'elle recherche ne pourrait être atteint en raison du prétendu sentiment de frustration que pourraient nourrir les titulaires de grades légaux qui recevraient une évaluation "réservée" ou "défavorable" par rapport aux autres agents communaux; qu'elle affirme que c'est, au contraire, l'absence d'effet de l'évaluation sur la situation pécuniaire qui peut être source de démotivation; qu'elle ajoute que la mesure est à mettre en relation avec la revalorisation des barèmes attachés aux grades légaux que le législateur régional a entendu réaliser et qu'ainsi, l'évaluation "favorable" permet à l'agent d'obtenir le traitement revalorisé par la réforme, que la mention "excellent", quant à elle, permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire et que le maintien du traitement en l'état à la suite d'une évaluation "réservée" ou "défavorable" constitue un incitant pour l'agent concerné à effectuer au mieux ses missions; qu'elle fait valoir que pareille mesure se justifie par rapport aux autres agents communaux tenant compte de la particularité des missions, des charges et des responsabilités qu'ont les directeurs généraux, directeurs généraux adjoints et directeurs financiers dès lors qu'il s'agit des fonctionnaires dirigeant des autorités communales; qu'elle observe également que la disposition attaquée est d'autant proportionnée aux objectifs qui sont poursuivis que l'arrêté du 11 juillet 2013, précité comporte des garanties sur le caractère objectif de l'évaluation et a mis en place une procédure d'évaluation précise qui repose sur le principe du contradictoire; qu'elle rappelle que l'agent concerné dispose d'un droit de recours devant la chambre de recours régionale et, qu'en tout état de cause, il fera l'objet d'une nouvelle évaluation intermédiaire après un délai de six mois ou un an lui permettant ainsi de réagir au mieux par rapport à son évaluation; qu'elle insiste ainsi sur les articles L1218-12 et L1218-13 du CDLD qui prévoient que la chambre de recours doit émettre un avis motivé "favorable" ou "défavorable" et que dans cette dernière hypothèse, l'autorité compétente est tenue de procéder à une nouvelle évaluation;

Considérant que dans son dernier mémoire, elle répète que l'article 6 de l'arrêté attaqué n'a pas pour effet de supprimer le principe de la progression barémique et qu'en cas d'évaluation "réservée" ou "défavorable", le traitement est simplement maintenu en l'état jusqu'à la prochaine évaluation ce qui implique que les augmentations biennales auxquelles pouvait prétendre le titulaire du grade légal lui demeurent acquises; qu'elle souligne également que la section de législation du Conseil d'État n'a formulé aucune observation à ce sujet; qu'enfin, elle maintient que les règles en matière d'évaluation sont en relation avec la revalorisation des barèmes attachés aux grades légaux;

Considérant que l'article L1124-8 du CDLD énonce ce qui suit :

" Le directeur général a droit à des augmentations biennales qui ne peuvent être inférieures à 5 % du minimum pour les communes de 2000 habitants et moins, à 4 % pour les communes de 2001 à 4000 habitants, et à 3 % pour les autres communes.

Elles ont effet le premier du mois qui suit la date d'anniversaire de l'entrée en fonction.

L'amplitude de la carrière du directeur général ne peut être supérieure à vingt-six ans, ni inférieure à quinze ans.

Les communes sont classées d'après le chiffre de leur population (...);

qu'avec l'article L1124-6 du même Code, cette disposition énonce un des principes que les conseils communaux sont tenus d'observer dans le cadre de l'établissement du statut pécuniaire du directeur général à savoir celui du "droit à des augmentations biennales"; que l'article L1124-50 du même Code dispose, quant à lui, comme suit :

" Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le collège communal procède à l'évaluation du directeur général, du directeur général adjoint et du directeur financier";

qu'en exécution de cette disposition, l'article 6 de l'arrêté attaqué énonce ce qui suit :

" Art. 6. § 1^{er}. Les effets de l'évaluation sont les suivants :

1° une évaluation «excellente» permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire;

2° une évaluation «réservée» a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu six mois après son attribution;

3° une évaluation «défavorable» a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu un an après son attribution.

§ 2. Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le Conseil peut notifier la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle";

que cette disposition a ainsi pour effet de priver les grades légaux du bénéfice de la progression barémique liée à leur ancienneté, lorsque ceux-ci reçoivent une

évaluation "réservée" ou "défavorable"; que si dans certaines circonstances, l'arrêté attaqué ne fait que "neutraliser temporairement l'évolution du traitement des titulaires des grades de directeur général, directeur général adjoint ou directeur financier" - par exemple, lorsque le directeur général reçoit d'abord une évaluation "réservée" et ensuite, lors de l'évaluation intermédiaire après six mois, une évaluation "favorable" tel n'est pas nécessairement le cas dans d'autres circonstances, le droit à des augmentations biennales pouvant être totalement paralysé ou même perdu; qu'ainsi, lorsque le directeur général reçoit une première évaluation "réservée" et que celle-ci demeure "réservée" après l'évaluation intermédiaire (après six mois) et lors des évaluations suivantes, le risque est grand que l'évalué ne se retrouve dans une situation de blocage non plus temporaire mais définitive; que l'arrêté attaqué n'organise que de manière imparfaite et surtout incomplète, les conséquences des différentes évaluations pouvant intervenir et porte ainsi atteinte au droit légalement reconnu et inconditionnel des grades légaux de bénéficier d'une augmentation biennale; que comme le démontrent les parties requérantes, l'article 6 de l'acte attaqué méconnaît ce droit dès lors qu'il ajoute une condition qui ne figure pas dans le décret, à savoir celle d'obtenir une évaluation "favorable" ou "excellente"; que seul le législateur décréteil est en mesure de déterminer dans quelle hypothèse l'augmentation biennale peut être bloquée ou dans quelles limites le Gouvernement wallon y est habilité; que le moyen est en conséquence fondé;

Considérant qu'il n'y a plus lieu d'examiner le second moyen dès lors qu'il est également dirigé contre l'article 6 de l'arrêté attaqué,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulé l'article 6 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier communaux.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 1225 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

Article 3.

Le présent arrêt sera publié par extrait au Moniteur belge dans les mêmes formes que l'arrêté partiellement annulé.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le douze mai deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Luc CAMBIER,	conseiller d'État,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Fl. VAN HOVE.

J. VANHAEVERBEEK.