

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 231.473 du 9 juin 2015

A. 211.319/VIII-9085

En cause : **JONES** Isabelle,
ayant élu domicile chez
M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

la Commission communautaire française
(COCOF), représentée par son collège,
ayant élu domicile chez
M^{es} François TULKENS et
Maxime VANDERSTRAETEN, avocats,
chaussée de la Hulpe 120
1000 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 13 janvier 2014 par Isabelle JONES tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "l'arrêté 2013/1367 du Collège de la partie adverse du 24 octobre 2013 portant attribution du mandat de directeur d'administration (rang 15) de la direction d'administration des ressources humaines des services du Collège de la Commission communautaire française à Monsieur Nicolas GOUGNARD", et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu l'arrêt n° 227.844 du 24 juin 2014 rejetant la demande de suspension;

Vu la demande de poursuite de la procédure introduite par la partie requérante;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Marc OSWALD, 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 6 mai 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 5 juin 2015;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Cédric MOLITOR, loco M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e François TULKENS, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Marc OSWALD, 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 ont été exposés dans l'arrêt n° 227.844 du 24 juin 2014; qu'il y a lieu de s'y référer;

Considérant que, dans son mémoire en réponse, la partie adverse relève que l'arrêt n° 227.844, précité, contient le passage suivant :

" Considérant cependant que la partie adverse n'aborde pas la question de l'irrecevabilité éventuelle du recours en ce qu'il ne vise pas la décision du jury de classer la requérante dans la catégorie «pas apte» dès lors que ledit classement, dont elle a été avisée par la lettre de notification du 8 novembre 2013, a pour conséquence de mettre un terme définitif à sa candidature; qu'il appartiendra aux parties de débattre de cette question dans le cadre de la procédure au fond";

que, se fondant sur cette considération et la jurisprudence du Conseil d'État, elle soutient que la requérante ne dispose pas d'un intérêt à agir dès lors qu'elle n'a pas attaqué la décision de la commission de sélection du 9 octobre 2013, laquelle, la jugeant "pas apte", lui faisait directement grief en la privant de toute chance d'être désignée; qu'elle explique que, nonobstant l'éventuelle annulation de l'acte attaqué, elle ne pourrait en tout état de cause pas désigner un candidat qui n'a pas été considéré comme apte par la commission de sélection;

Considérant que, dans son dernier mémoire, la partie adverse soutient que la commission de sélection n'a aucun lien avec le collège de la partie adverse, étant composée d'experts externes, et qu'elle doit, à ce titre, être qualifiée d'autorité tierce; qu'elle relève également qu'à l'instar du SELOR, cette commission a pour mission exclusive de sélectionner des candidats à des emplois publics; qu'elle en conclut que la requérante aurait dû, dans pareille circonstance, saisir le Conseil

d'État d'un recours dirigé contre l'avis de la commission de sélection la déclarant "pas apte" pour la fonction à pourvoir;

Considérant que la requérante admet que la décision de la commission de sélection lui cause grief mais soutient qu'elle peut concentrer son recours sur l'acte final et estime que la jurisprudence citée par la partie adverse ne peut être transposée en l'espèce;

Considérant que l'avis motivé du 9 octobre 2013 a été pris par la commission de sélection instituée par l'article 16/7 de l'arrêté du 13 avril 1995 du Collège de la Commission communautaire française portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française, laquelle est "compétente en vue de l'attribution de chaque emploi de mandat visé à l'article 34 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 relatif à la carrière des fonctionnaires et au règlement du personnel des services du Collège de la Commission communautaire française"; que c'est le collège de la partie adverse qui désigne les membres de la commission de sélection chaque fois qu'un emploi de mandat visé ci-dessus est déclaré vacant; que l'avis de la commission de sélection, qui verse la requérante dans le groupe B ("pas apte"), constitue un acte interlocutoire à l'égard de l'intéressée; que, toutefois, cette décision n'émane pas d'une autorité tierce mais participe de la même personne juridique que celle qui a pris la décision finale; qu'en conséquence, la requérante n'était pas tenue d'introduire immédiatement un recours contre cet acte et pouvait attendre la décision finale pour le contester; que, à cette occasion, à l'appui d'un tel recours, elle est autorisée, comme en l'espèce, à invoquer les irrégularités qui, selon elle, figurent dans cet acte interlocutoire préparatoire; que le recours est donc recevable;

Considérant que le premier moyen est pris "de la violation du principe d'égalité et de non-discrimination, de la violation du principe du raisonnable et de l'excès de pouvoir"; que la requérante relève que la partie adverse ne l'a pas laissée présenter son "PowerPoint" lors de son audition par la commission de sélection et note que celui-ci ne figure pas en annexe du procès-verbal de l'audition tandis que sont joints, au même procès-verbal, des documents produits par Nicolas GOUGNARD; qu'elle expose que, lors d'auditions dans le cadre d'autres sélections de mandataires, les candidats ont pu utiliser un "PowerPoint" et que la commission ne pouvait s'opposer, de manière arbitraire, à l'utilisation d'un tel outil;

Considérant qu'en réplique, elle soutient que lui refuser l'utilisation d'une présentation "PowerPoint" contrevient au principe d'égalité, à plus forte raison si la partie adverse a décidé d'agir ainsi parce qu'un candidat avait souhaité faire usage d'un tel support; qu'elle considère que la commission de sélection ne pouvait

empêcher les candidats d'opter pour une stratégie personnelle de présentation, que ce soit par le biais d'un support papier (comme Nicolas GOUGNARD) ou d'une présentation "PowerPoint" (comme la requérante); qu'elle juge incompréhensible, voire déraisonnable, de ne pas lui avoir permis de faire usage de cette méthode de présentation alors que la commission a admis l'utilisation d'un support papier; que, dans son dernier mémoire, elle insiste sur la circonstance qu'il y a eu une différence de traitement dès lors que la présentation papier de Nicolas GOUGNARD a été autorisée et que sa présentation "PowerPoint" a été refusée, ce qui l'a déstabilisée lors de son audition; qu'elle qualifie, en outre, ce refus de tout à fait déraisonnable dès lors qu'une présentation "PowerPoint" procède d'une volonté de démontrer que le candidat a des atouts et est capable d'utiliser un outil efficace de communication d'autant que la fonction à pourvoir nécessite une excellente capacité de présentation face à un public et que cette qualité faisait elle-même l'objet de l'évaluation;

Considérant qu'il ressort du dossier et des écrits de la partie adverse qu'aucun candidat n'a été autorisé à utiliser une présentation "PowerPoint"; que les différents candidats ont dès lors été traités de manière identique; que, par ailleurs, aucune disposition visée au moyen n'interdit à la commission de sélection de décider en ce sens; que, dans le procès-verbal de la commission de sélection du 1^{er} octobre 2013, il est indiqué ce qui suit :

" [La] Présidente explique qu'un des candidats a demandé à utiliser un «PowerPoint» pour présenter son plan de gestion. Cette possibilité n'étant pas prévue dans la lettre de convocation aux candidats, la Présidente, via le secrétariat de la Commission, a informé le candidat qu'il n'était pas possible de faire une présentation «PowerPoint», afin de respecter le principe de stricte égalité entre les candidats";

que la requérante a été prévenue, en temps utile, de cette explication, qui ne paraît pas déraisonnable, et a pu s'organiser en conséquence; que, par ailleurs, le même procès-verbal fait état de la remise, lors des auditions, de divers documents de la part tant de la requérante que de Nicolas GOUGNARD; qu'il ne fait guère de doute que la commission en a eu connaissance et que la circonstance que les documents transmis par la requérante n'auraient pas été joints au procès-verbal est indifférente; qu'enfin, elle ne démontre pas en quoi l'égalité entre les candidats au mandat de directeur d'administration de la direction des ressources humaines aurait pu être rompue dès lors que d'autres commissions de sélection auraient, elles, permis l'utilisation d'un "PowerPoint"; que les autres critiques formulées par la requérante relèvent de l'opportunité et n'appellent pas de réponse en droit; que le premier moyen n'est pas fondé;

Considérant que le deuxième moyen est pris "de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, de la violation de l'article 9, § 3, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 dit «des principes généraux», de la violation de l'article 34/5,

§ 1^{er}, et 34/8 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 relatif à la carrière des fonctionnaires et au règlement du personnel des Services du Collège de la Commission communautaire française, de la violation des articles 3 et 4 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 1^{er} mars 2012 fixant les modalités de désignation de mandataires contractuels dans les services du Collège de la Commission communautaire française au titre de l'article 26/1, alinéa 3, de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du défaut de motivation et de l'excès de pouvoir"; que la requérante fait valoir que ni la commission ni le collège de la partie adverse ne pouvaient juger que Nicolas GOUGNARD comptait une expérience d'au moins six ans dans une fonction de direction; qu'elle reproche tout d'abord à la commission de ne pas avoir motivé sa décision de considérer que celui-ci réunissait les conditions particulières d'admissibilité énumérées à l'article 3 de l'arrêté du 1^{er} mars 2012 visé au moyen; qu'elle expose ensuite qu'il ne compte pas six années d'expérience dans une fonction de direction; que, selon elle, ni l'emploi de juriste au sein de la Centrale Nationale des Employés ni les fonctions de conseiller et de chef de cellule au sein d'un cabinet ministériel ne rencontrent ce critère; qu'à supposer même que ce candidat compte six années d'expérience dans une fonction dirigeante, elle prétend que la différence de traitement opérée entre les candidats internes et externes au mandat de directeur d'administration n'est justifiée par aucun motif objectif et raisonnable et est disproportionnée; qu'elle propose dès lors d'écarter les arrêtés visés au moyen par application de l'article 159 de la Constitution;

Considérant qu'en réplique, elle estime que l'avis motivé de la commission de sélection, auquel renvoie l'acte attaqué, ne lui permet pas de comprendre pourquoi la condition d'exercer une fonction de direction durant six ans au moins est remplie en l'espèce; que, dans son dernier mémoire, elle ne formule pas d'autres considérations;

Considérant que le mandat litigieux a été déclaré vacant par une procédure semi-ouverte, lors de laquelle des candidats internes et externes pouvaient concourir en même temps; que, pour les candidats internes, telle la requérante, l'article 34/5, § 1^{er}, de l'arrêté du 4 mars 1999, précité, prévoit, comme condition d'admissibilité particulière, que "les mandats de rangs 15 et 16 sont ouverts aux agents de niveau 1 qui comptent au moins douze années d'ancienneté de niveau 1 ou qui disposent d'une expérience d'au moins six ans dans une fonction dirigeante"; qu'il est précisé que "par expérience dans une fonction dirigeante, on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation

du secteur privé"; que, pour les candidats externes, tel Nicolas GOUGNARD, l'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté 2010/1367 du 1^{er} mars 2012, précité, prévoit que "pour se porter candidats à un emploi de mandat dans les services du Collège, les candidats externes doivent [...] 2° être porteur d'un diplôme donnant accès au niveau 1; 3° compter au moins six ans d'expérience dans une fonction de direction" et que "par une expérience dans une fonction de direction, on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé"; qu'il se déduit de ces dispositions que tant les candidats internes que les candidats externes doivent se prévaloir d'une expérience de six années dans une "fonction de direction", entendue, dans les deux hypothèses, comme une "expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé"; qu'il ne peut donc être question d'une différence de traitement entre les candidats externes et internes, si ce n'est en faveur de ces derniers qui, s'ils ne remplissent pas cette condition, peuvent encore briguer un mandat lorsqu'ils justifient d'une ancienneté de douze ans dans le niveau A; que la notion d'expérience de gestion doit s'entendre dans son acception courante, la commission de sélection disposant d'une certaine marge d'appréciation lorsqu'elle vérifie si les candidats, internes ou externes, remplissent la condition de six années d'expérience dans une "fonction de direction"; que le contrôle qu'exerce le Conseil d'État sur le respect par l'autorité de l'application de cette condition est nécessairement marginal, seule une erreur manifeste d'appréciation pouvant être sanctionnée; qu'en l'espèce, il n'est pas déraisonnable de considérer que l'expérience acquise par Nicolas GOUGNARD, de septembre 2004 à décembre 2008, en qualité de chef de service au sein d'une "organisation du secteur privé", puis, de janvier 2011 à novembre 2013, en qualité de conseiller, chef de la cellule "emploi" d'un cabinet ministériel, relève d'une "fonction de direction" au sens de la réglementation précitée; que, dans son curriculum vitae, l'intéressé décrit les tâches qui lui incombait dans les deux fonctions précitées de la manière suivante :

- En tant que conseiller, chef de la cellule "emploi", du cabinet du ministre de l'Emploi : "supervision et exécution des actions de l'ensemble des compétences «emploi» de la ministre, y compris la tutelle d'Actiris. Représentation de la ministre dans divers organismes (plate-forme régionale de l'économie sociale, plate-forme régionale de l'emploi). Direction d'une équipe d'une conseillère et trois attachés, plus soutien administratif";
- En tant que directeur du service d'études de la Centrale Nationale des Employés : "tâches ci-dessous + coordination de l'équipe scientifique de la CNE (5 universitaires et soutien administratif), de la veille scientifique, de la politique de recherche, de représentation et de soutien méthodologique et technique à l'action, de la formation (professionnelle) et de la vulgarisation à destination des militants et des affiliés"; que Nicolas GOUGNARD expose également qu'en plus de pouvoir se prévaloir de l'expérience acquise dans ces deux fonctions, il peut aussi mettre en exergue "toute la période passée comme juriste du service d'étude et de formation de

la CNE, au-delà éventuellement d'une nécessaire période d'apprentissage"; qu'il indique qu' "un grand nombre des tâches et des responsabilités qui (lui) étaient confiées relevaient en effet d'une expérience de gestion" et cite, à titre d'exemples, le "conseil des instances dans la vérification de la conformité et de la légalité des procédures internes", le "conseil en matière d'application interne de la législation sociale", "la mise en place d'un service interrégional de conseil de première ligne aux affiliés", etc.; qu'au vu de ces différentes précisions, la commission de sélection a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, décider qu'il remplissait les conditions particulières d'admissibilité; que cette décision, qui est intervenue après que la présidente de la commission a rappelé la teneur des conditions particulières pour les candidats internes et externes, est, de plus, motivée à suffisance dès lors qu'elle procède de simples constatations fondées sur les différents actes de candidature versés au dossier et que la commission ne met pas en doute; que le deuxième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le troisième moyen est pris "du défaut de motivation, de l'insuffisance des motifs, de l'erreur et de l'incohérence dans les motifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, de la violation de l'article 34/8 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 relatif à la carrière des fonctionnaires et au règlement du personnel des Services du Collège de la Commission communautaire française, de la violation du principe d'égalité et de non-discrimination, de la violation des principes généraux de bonne administration et d'équitable procédure, notamment du principe de préparation avec soin des actes administratifs et du principe de proportionnalité, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir, voire du détournement de pouvoir"; que la requérante prétend que les motifs retenus pour la déclarer "pas apte" à la fonction postulée ne sont ni exacts ni pertinents, ni admissibles au regard de son dossier; qu'elle reproche d'abord, à la partie adverse, laquelle s'est appropriée les motifs de la commission de sélection, d'avoir jugé que son plan de gestion était "une simple application de ce qui existe"; qu'elle critique les mentions "insuffisant" ou "à améliorer" qui lui ont été attribuées quant aux objectifs stratégiques de l'entité; qu'elle cible en particulier les objectifs visant à aider et à accompagner l'administrateur général, à diriger, motiver et développer la qualité, à être un lieu d'expertise, à maximiser la simplification administrative, à accroître l'image positive de la partie adverse, à uniformiser l'application des règles en matière de mobilité et de recrutement et à organiser la nouvelle direction d'administration ressources humaines; que, par ailleurs, elle indique que c'est à tort que la commission estime qu'elle "a des difficultés en terme, notamment, d'influence et dans la communication et les relations externes"; que, concernant la communication interne, elle expose que ses compétences ont été soulignées en 1999, à l'occasion de sa postulation à l'emploi

de conseiller chef de service du service formation-information; qu'elle conteste aussi ne pas savoir gérer suffisamment les conflits et évoque diverses situations qui témoignent, au contraire, de sa capacité en ce domaine; qu'elle souligne le climat positif qu'elle a créé et qui démontre que, contrairement à ce que prétend la commission, elle a su développer sa compétence d'influence; qu'en ce qui concerne la communication et les relations externes, elle affirme que ses relations avec les syndicats et les agents sont excellentes et renvoie à ses publications concernant la partie adverse; qu'elle relève aussi, sur ce point, une contradiction dans les motifs de la commission qui concernent les compétences de Nicolas GOUGNARD; qu'elle juge ensuite qu'il est injurieux de considérer qu'elle ne serait pas capable de mettre en œuvre concrètement ses idées; que son investissement dans ses fonctions témoigne, selon elle, du contraire et cite, à cet égard, les différents projets qu'elle a menés à bien; qu'au vu des responsabilités, des compétences et des objectifs de la fonction, elle fait valoir que la circonstance que son travail n'a jamais été remis en cause suffit à démontrer qu'elle est apte à définir des orientations, des objectifs et des plans d'action et que ses activités de chef de service traduisent également sa capacité à organiser, gérer et coordonner des activités; qu'elle conteste aussi avoir indiqué, lors de son audition, qu'elle doutait de pouvoir bénéficier de la légitimité nécessaire en tant que directrice d'administration; qu'elle ajoute qu'elle dispose des compétences d'initiative et de gestion que la commission lui dénie et que ses actions antérieures traduisent à suffisance sa capacité à œuvrer en faveur du développement des équipes et des collaborateurs; qu'elle en conclut que la partie adverse avait pour unique objectif la promotion de Nicolas GOUGNARD, dont elle ne comprend pas, à la lecture des motifs de la commission, en quoi il se distingue des autres candidats; qu'elle formule aussi des critiques adressées à l'autre candidate jugée apte, Sylvie RISOPOULOS;

Considérant qu'en réplique, la requérante soutient que les considérations reprises dans le tableau accompagnant l'avis de la commission de sélection du 9 octobre 2013 ne peuvent être qualifiées de surabondantes dès lors que l'ensemble de celles-ci fondent le motif selon lequel elle n'a pas pu démontrer qu'elle dispose des compétences nécessaires pour remplir la fonction de directeur d'administration; qu'elle est d'avis que le procès-verbal de son audition ne permet pas de comprendre pourquoi il a été jugé qu'elle ne se serait pas positionnée d'emblée au service et à l'écoute du futur administrateur général; que, quant à la responsabilité de "communiquer en interne", elle précise que la fonction qu'elle exerce depuis 2008 recouvre une grande majorité des missions confiées au nouveau directeur des ressources humaines; qu'elle revient, enfin, sur l'appréciation de la commission de sélection quant à son aptitude à gérer des conflits, qu'elle estime manifestement injustifiée et déraisonnable; que, dans son dernier mémoire, elle rappelle que, le Conseil d'État, dans pareil litige, se doit de vérifier si la nomination attaquée repose

sur des motifs exacts, pertinents et juridiquement admissibles et si ces motifs ressortent du dossier qui a été constitué avant que ne soit prise la décision finale; que, selon elle, le contrôle de la motivation des actes administratifs ne se limite pas à la simple détection d'erreurs manifestes d'appréciation; qu'elle affirme que, dans le développement de son moyen, elle a démontré concrètement, pour chacun des motifs de la décision attaquée, qu'ils ne répondent pas aux exigences de motivation formelle et matérielle, eu égard à son dossier de candidature et à l'ensemble du dossier administratif; qu'elle insiste ainsi sur la circonstance qu'il n'est pas raisonnable de soutenir que son plan de gestion n'aurait pas de contenu, sauf pour ce qui concerne la formation, et qu'il est manifestement erroné d'affirmer qu'elle ne se serait pas approprié les objectifs stratégiques; que, quant à ses "difficultés en terme, notamment, d'influence et dans la communication et les relations externes", elle réfute cette critique en se référant à son dossier de candidature, au procès-verbal du conseil de direction du 7 juin 1999 et à celui du 20 octobre 2010 qui étaient joints à son acte de candidature; que, quant à son incapacité de gérer des conflits, elle s'en réfère aux exemples qu'elle a présentés lors de son audition et qui démontrent, selon elle, qu'elle a trouvé des solutions; que, quant à l'inexactitude des appréciations qui ont été portées à propos de sa compétence d'influence et de sa capacité à communiquer en externe, elle renvoie à son dossier de candidature ainsi qu'aux articles parus dans la revue RH Tribune, joints à son curriculum vitae ainsi qu'à son "PowerPoint"; qu'elle estime que, d'une manière générale, les appréciations qui ont ainsi été formulées par la partie adverse ne sont pas exactes, pertinentes ni admissibles au regard du dossier administratif;

Considérant que l'article 34/8, § 2, de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 mars 1999, précité, dispose comme suit :

" La Commission de sélection invite les candidats à un entretien.

En ce qui concerne les emplois de mandat de rang 15, la commission de sélection entend le mandataire de rang 16 ayant dans ses attributions les matières relevant de l'emploi de mandat concerné, au sujet des compétences générales et du profil de fonction de l'emploi à pourvoir.

La Commission de sélection émet un avis motivé sur le degré d'adéquation des compétences, d'aptitude relationnelle et de management de chaque candidat par rapport aux éléments contenus dans la demande d'avis visée à l'article 34/7, § 3 .

Après comparaison des titres et mérites des candidats, les candidats sont inscrits soit dans le groupe A «apte», soit dans le groupe B «pas apte».

Dans le groupe A, les candidats sont classés. Quand les candidats sont jugés équivalents, ils sont classés ex æquo";

que le Conseil d'État ne peut, dans le cadre d'un processus de sélection, substituer son appréciation des candidats à celle de l'autorité sauf à démontrer que celle-ci a

commis une erreur manifeste d'appréciation; que pareille démonstration nécessite un examen des motifs qui sous-tendent la décision attaquée; que, dès lors que ces motifs ne sont pas pertinents, adéquats et juridiquement admissibles, le risque que la décision soit également entachée d'une erreur manifeste d'appréciation peut être établi;

Considérant qu'en l'espèce, tant la comparaison des titres et mérites que l'avis motivé de la commission de sélection reposent sur des critères d'évaluation conformes à la réglementation précitée et aux objectifs fixés par le collège de la partie adverse; que la comparaison des titres et mérites, sur la base des plans de gestion et des entretiens, se fonde ainsi sur les six responsabilités, les six compétences générales, les cinq compétences spécifiques et les onze objectifs stratégiques du directeur d'administration, tels que définis par la partie adverse dans les profils de fonction pour les mandats de rang 15 et 16; que la décision de la commission de ranger la requérante dans le groupe B "pas apte" est motivée en ces termes :

" La candidate n'a pas pu démontrer qu'elle dispose des compétences nécessaires pour remplir la fonction de directeur d'administration des ressources humaines.

La commission estime que le plan de gestion de la candidate est une application de ce qui existe, une simple mise en œuvre mais n'est pas un plan de gestion innovant, avec une vision et une fixation d'objectifs opérationnels. Le plan de gestion manque de contenu, à l'exception du volet formation. Les objectifs stratégiques ne sont pas développés, Madame Isabelle JONES ne s'est pas approprié les objectifs.

La commission a constaté que, globalement, Madame Isabelle JONES a des difficultés à se positionner en terme, notamment, d'influence et dans la communication et les relations externes. Si Madame JONES fait preuve de volonté et apporte beaucoup d'idées, la Commission doute de la capacité de la candidate à mettre en œuvre concrètement ses idées";

que de telles considérations motivent à suffisance la décision de la commission de déclarer la requérante "pas apte" au mandat litigieux; qu'elles sont, en toute hypothèse, conformes à l'appréciation des différents critères de la grille d'évaluation de celle-ci; que, concernant en particulier le manque de contenu reproché à son plan de gestion, il ne revient pas au Conseil d'État de statuer sur le caractère innovant ou non des activités proposées dans le plan de gestion; que le Conseil d'État n'est également pas en mesure de juger si ledit plan se borne à proposer de mettre en œuvre ce qui existe déjà; que statuer sur ces questions relève de l'opportunité et non de la légalité de l'acte attaqué; que, par ailleurs, les actions suggérées par la requérante afin d'atteindre les objectifs stratégiques se présentent sous la forme d'une énumération dépourvue de tout commentaire de sorte que la commission de sélection a pu raisonnablement estimer que les objectifs n'étaient pas développés et qu'elle ne se les était pas appropriés; que rien dans le dossier administratif, du reste, ne permet de confirmer qu'elle a eu à pâtir de son statut de candidate "interne"; que,

quant à l'appréciation "insuffisant" donnée pour l'accompagnement de la mise en œuvre des objectifs stratégiques de l'administrateur général, elle est pertinente et conforme au regard du commentaire de la commission dans la grille d'évaluation : "en ce qui concerne la collaboration avec les autres Directeurs d'administration, la candidate est trop prudente et laisse trop souvent le soin à l'Administrateur général de gérer cette collaboration"; que, comme l'explique la partie adverse, la mention "insuffisant" donnée pour l'objectif "diriger, motiver, développer la qualité" se justifie à la lecture des commentaires de la commission; que celle-ci a ainsi relevé que "le leadership de la candidate est faible pour la fonction. Si la candidate entre dans beaucoup de descriptions et de détails, elle n'a pas de vision d'ensemble pour l'avenir, tant à l'écrit qu'à l'oral. La candidate a répété plusieurs fois qu'elle ne se sentait pas légitime. La candidate a des difficultés à formuler des stratégies. La commission dispose de peu de preuves de la capacité de la candidate à mettre en œuvre concrètement ses idées. Elle semble parfois agir plus par obligation que par conviction. La candidate insiste sur le fait qu'elle n'est pas en première ligne et qu'elle se considère comme une personne ressource nécessaire à l'administration"; que, par ailleurs, la commission a également souligné que "la candidate a une analyse intuitive assez correcte mais semble incapable de traduire cela en plans d'action, elle a peur de déplaire, de se mettre en danger. Au départ des exemples donnés par la candidate, la commission ne trouve pas une capacité à gérer des conflits, à faire collaborer ses équipes, à obtenir l'adhésion de ses collaborateurs"; que même si l'acte de candidature de la requérante démontre qu'elle dispose d'une expérience importante dans le domaine des ressources humaines, encore faut-il qu'elle soit capable d'exploiter cette expérience au regard des divers défis qui s'imposent au directeur d'un tel service; qu'au regard des questions qu'elle a posées, la commission de sélection a pu apprécier l'adéquation de son profil avec celui de la fonction postulée et ainsi juger les faiblesses éventuelles de cette candidature; qu'ainsi, pour l'objectif "être un lieu d'expertise", la commission justifie valablement son point de vue (à améliorer) quand elle estime que "la candidate bénéficie d'une grande expérience dans son service actuel. La commission relève néanmoins que la candidate risque d'avoir des difficultés à traduire cette expérience en tant que Directrice d'administration. La candidate a suivi de nombreuses formations, elle apporte beaucoup d'idées. La commission doute néanmoins de la capacité de la candidate à mettre en œuvre concrètement ses idées"; que l'expertise de la requérante est donc vantée mais c'est la mise en œuvre de ses idées qui est contestée et qui motive l'appréciation de la commission; que, quant à l'objectif de maximisation de la simplification administrative, qui est "à améliorer" (comme pour les deux autres candidats), la circonstance qu'elle "s'est clairement placée dans cette dynamique" et a affecté un agent à cette question n'est pas de nature, en soi, à remettre en cause le point de vue de la commission ou à démontrer que celle-ci a commis une erreur manifeste d'appréciation; que le même raisonnement vaut s'agissant des objectifs de

renforcement de l'image positive de la partie adverse, de l'uniformisation des règles en matière de mobilité et de la mise en œuvre d'un système d'évaluation, les initiatives prises par la requérante n'interdisant pas à la commission de considérer que ces objectifs peuvent être améliorés; que la requérante estime que la commission lui impute à tort "des difficultés en terme, notamment, d'influence et dans la communication et les relations externes"; que la grille d'évaluation indique que, selon elle, la communication en interne ne relève pas de sa responsabilité et qu'il convient de laisser le soin à l'administrateur général de s'en occuper; que ce point de vue, qu'aucune pièce versée au dossier ne permet de démentir, motive adéquatement l'avis contesté; que la considération élogieuse émise en 1999 à l'endroit de la requérante n'énervé pas le constat qui précède; que, par ailleurs, aucune pièce versée au dossier ni les exemples donnés en terme de requête ne permettent de remettre en cause les appréciations contenues dans la grille d'évaluation, selon lesquelles la requérante n'a pas la capacité de gérer des conflits, a peur de déplaire et a des difficultés à se positionner face à des actes inacceptables; que, de même, elle énumère une série d'initiatives qu'elle a prises et qui, selon elle, justifient que soient mieux appréciées sa compétence d'influence et sa capacité de communication en externe; que, toutefois, la commission, au moment d'apprécier ces compétences, s'est fondée sur le plan de gestion de la requérante et sur l'entretien qu'elle a eu avec cette dernière; que, de ces éléments, elle a pu déduire l'appréciation contestée; que le dossier administratif ne permet pas la démonstration de la commission d'une erreur manifeste d'appréciation sur ce point; que, quant à la contradiction que dénonce la requérante entre la mention "satisfaisant" et la motivation de l'avis de la commission, en ce qui concerne les capacités de communication de Nicolas GOUGNARD, elle n'est pas de nature à mettre à mal les conclusions de la commission, lesquelles se fondent sur des appréciations nettement plus favorables à celui-ci qu'à la requérante; que, s'agissant du doute de la commission quant à la capacité de celle-ci à mettre en œuvre concrètement ses idées, il ne revêt pas de caractère injurieux mais peut raisonnablement se déduire de diverses constatations reprises dans sa grille d'évaluation, tels son manque de leadership, sa grande réserve, sa difficulté à affirmer sa position, à fédérer autour d'une initiative nouvelle ou sa peur de déplaire ou des conflits; que, par ailleurs, la requérante ne produit aucun élément de nature à démontrer que la commission a commis une erreur manifeste d'appréciation quand elle a examiné son plan de gestion et a attribué la mention "insuffisant" pour la responsabilité consistant à définir des orientations ainsi que la mention "à améliorer" pour la coordination des activités; qu'il ne revenait pas à la commission, comme semble l'avancer la requérante, de se fonder sur les seules initiatives qu'elle a prises dans ces domaines par le passé pour rendre son avis; que le même raisonnement vaut pour les critiques qui visent les appréciations portées sur les compétences d'initiative et de gestion, ainsi que sur la compétence de développement des équipes et des collaborateurs; qu'enfin, la requérante précise qu'elle a expliqué à la commission

qu'elle ne disposait pas, en l'état, de la légitimité nécessaire pour imposer ses idées à toute l'administration; qu'elle prétend n'avoir pas exposé qu'elle ne disposerait pas de cette légitimité une fois désignée directrice d'administration; que cette explication ne remet pas en cause le point de vue de la commission ou, à tout le moins, ne traduit aucune erreur manifeste d'appréciation dans son chef quand celle-ci a considéré que "si la candidate entre dans beaucoup de descriptions et de détails, elle n'a pas de vision d'ensemble pour l'avenir, tant à l'écrit qu'à l'oral", que "la candidate a répété plusieurs fois qu'elle ne se sentait pas légitime" et qu'elle "a des difficultés à formuler des stratégies"; qu'au vu de ce qui précède, l'acte attaqué repose sur des motifs clairs, pertinents, adéquats et juridiquement admissibles; que les pièces versées au dossier ne démontrent pas que la partie adverse a voulu, dès le départ, privilégier la candidature d'une personne en particulier, la commission de sélection ayant procédé à une évaluation objective des candidats en présence sur la base de leurs actes de candidature, de leurs plans de gestion et de leur présentation orale; que chaque critère a donné lieu à une évaluation circonstanciée pour chaque candidat mettant en exergue les points forts et les points faibles de chacun; que, sur les vingt-huit critères appréciés, la requérante a totalisé dix mentions "insuffisant", contre deux mentions "insuffisant" pour Sylvie RISOPOULOS et aucune mention de ce type pour Nicolas GOUGNARD; que, dans ces conditions, le troisième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le quatrième moyen est pris "de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, de la violation du principe général du droit d'impartialité, de la violation des principes d'égal accès aux emplois publics et de comparaison des titres et mérites des candidats, de la violation de l'article 9, § 3, de l'arrêté royal du 22 décembre 2002 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État applicables au personnel des services des gouvernements de communauté et de région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent, de la violation de l'article 87, § 2, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, de la violation de l'article 16/9 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des Services du Collège de la Commission communautaire française, et de l'excès de pouvoir, voire du détournement de pouvoir"; que la requérante affirme que le lauréat de la procédure d'attribution du mandat litigieux, Nicolas GOUGNARD, était déjà pressenti avant le déroulement de la procédure, tout comme les autres candidats désignés aux différents postes de directeur d'administration; qu'elle renvoie à des articles de presse qui vont en ce sens; qu'elle note que la procédure d'attribution a abouti, dans tous les cas, à la désignation de candidats externes et que la couleur politique de ceux-ci est la même que celle du président de la commission de sélection; qu'elle relève aussi qu'alors

qu'un bureau externe de sélection avait été désigné pour fournir une formation aux différentes commissions de sélection, celles-ci ont estimé ne pas en avoir besoin; que ces circonstances sont de nature, selon elle, à faire naître un doute légitime quant à l'impartialité subjective des membres de la commission en l'espèce;

Considérant qu'en réplique, la requérante revient sur les éléments susceptibles, selon elle, de faire planer un soupçon de partialité dans le chef des membres de la commission de sélection; qu'elle relève que les différentes procédures de nomination ont été menées en parallèle avec des arrêtés adoptés le même jour, ce qui renforce le doute raisonnable quant au manque d'impartialité de ladite commission, au même titre que la circonstance qu'aucun candidat interne n'a été désigné; que, dans son dernier mémoire, elle s'en réfère à ses précédents écrits de procédure;

Considérant que l'impartialité d'un organe collégial ne peut être mise en cause que, d'une part, si des faits précis faisant planer des soupçons de partialité sur un ou plusieurs membres de ce collège peuvent être légalement constatés et, d'autre part, s'il ressort des circonstances que la partialité de ce ou de ces membres a pu influencer l'ensemble du collège; qu'en l'espèce, la commission de sélection est, conformément à l'article 16/7 de l'arrêté du 13 avril 1995, précité, composée "de membres qui disposent d'une expertise en rapport avec les matières qui relèvent de l'emploi de mandat à attribuer et de membres qui disposent d'une expertise en rapport avec le management du secteur public"; que, rien dans le dossier administratif ne permet de déceler -ou de supposer- une attitude partielle dans le chef de la commission ou de la part d'un ou de plusieurs de ses membres; qu'elle a procédé aux entretiens des candidats, selon un schéma préétabli en quatre phases, respectant un même timing pour chacun des candidats; que des questions semblables leur ont été posées; que les représentants des organisations syndicales, présents lors des auditions, n'ont émis aucune remarque sur le déroulement des entretiens; que, de même, la grille d'évaluation rédigée par la commission ne permet pas d'établir un soupçon de partialité; que, conformément à la réglementation applicable, la commission a rendu un avis motivé sur le degré d'adéquation des compétences, d'aptitude relationnelle et de management des candidats, par rapport à la description de fonction et aux objectifs du mandat fixés par le collège de la partie adverse, se fondant sur les actes de candidature (exposé des titres et mérites et plan de gestion) et les auditions; que, faute d'éléments probants démontrant que les nominations intervenues sont le résultat d'un accord politique, 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 375 euros, sont mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le neuf juin deux mille quinze 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.