

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 233.189 du 10 décembre 2015

A. 212.473/VIII-9232

En cause : **PORTUGAELS** Donatienne,
ayant élu domicile
rue Ernest Feron 50
5310 Bolinne,

contre :

la Région wallonne,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Marie BOURGYS, avocat,
rue de Clairvaux 40/202
1348 Louvain-la-Neuve.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 12 mai 2014 par Donatienne PORTUGAELS qui demande l'annulation de "la décision du Gouvernement wallon du 13 février 2014 d'adopter le projet d'arrêté relatif à la promotion de Monsieur Frédéric DOUILLET, attaché, à l'emploi de Directeur C04A424 au Département de l'Énergie et du Bâtiment durable, Direction de la Promotion de l'Énergie durable";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Claudine MERTES, 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 7 octobre 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 4 décembre 2015;

Entendu, en son rapport, Luc CAMBIER, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, la requérante, comparaissant en personne et M^e Marie BOURGYS, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Claudine MERTES, auditeur;

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

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

1. La requérante occupait, au moment où la décision attaquée a été prise, le grade d'attaché, rang A6, niveau 1 au sein du Service public de Wallonie, Direction Générale "Mobilité et Voies hydrauliques", direction des Études techniques.

2. Le 7 mars 2013, le Gouvernement wallon décide de déclarer vacants certains emplois de directeur, antérieurement occupés par les agents de rang A3 promus en 2010.

3. Cette déclaration de vacance est portée à la connaissance des agents potentiellement intéressés par un courrier du 28 mars 2013.

4. Frédéric DOUILLET, la requérante ainsi que d'autres candidats postulent à l'emploi de directeur de la direction de la Promotion de l'énergie durable.

5. Le 17 mai 2013, le comité de direction examine les candidatures et décide de ne pas classer la requérante et une autre candidate. Frédéric DOUILLET et quatre autres candidats obtiennent plus de 60 %.

6. La requérante introduit une réclamation contre ce classement le 30 juillet 2013.

7. Le 6 septembre 2013, le comité de direction examine la réclamation de la requérante et, après audition de cette dernière, la déclare non-fondée et maintient en conséquence sa proposition de classement du 17 mai 2013.

8. Le 13 février 2014, Frédéric DOUILLET est promu au grade de directeur de la direction de la Promotion de l'énergie durable. Cet arrêté a été publié par mention au Moniteur belge du 12 mars 2014.

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que la requérante prend un premier moyen de la violation du principe général d'impartialité, de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, du défaut dans la comparaison des titres et mérites des candidats, du défaut de motivation et de l'excès de pouvoir; qu'elle fait valoir que Dominique SIMON, inspecteur général, a participé aux délibérations et aux votes à l'occasion des séances du comité de direction des 31 mai 2013 et 6 septembre 2013 au cours desquelles il a été d'abord décidé, puis confirmé qu'elle n'obtenait pas une note égale ou supérieure à 60 % des points, de sorte que Frédéric DOUILLET est classé pour l'emploi de directeur à la direction de la Promotion de l'énergie durable; qu'elle soutient que des considérations défavorables à sa candidature ont été émises par le comité de direction et faites siennes par le Gouvernement en raison du fait qu'elle a introduit des recours devant le Conseil d'État et les juridictions judiciaires; que, dans une première branche, elle rappelle que le principe général d'impartialité doit être appliqué à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision; qu'elle observe qu'elle a déféré à la censure du Conseil d'État l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 mars 2010 par lequel Dominique SIMON a été promu au grade d'inspecteur général du département de l'Énergie et du Bâtiment durable dont relève l'emploi de directeur auquel l'acte attaqué pourvoit; que, selon elle, ces circonstances sont de nature à engendrer dans son chef un doute légitime quant à l'aptitude de l'intéressé à aborder l'examen de sa candidature en toute impartialité, laquelle est un gage essentiel d'objectivité dans l'examen et la comparaison de ses titres et mérites avec ceux des autres candidats, tandis que rien ne faisait obstacle à ce que cet inspecteur général s'abstienne de siéger et se fasse, le cas échéant, remplacer; qu'elle voit encore la preuve de ce qu'elle allègue dans le fait que, au regard de pas moins de trois critères de comparaison des candidats, l'exercice des recours et actions qu'elle a introduits, notamment devant le Conseil d'État, a été considéré comme un élément défavorable; qu'elle expose qu'il en est ainsi :

- en ce qui concerne son aptitude à "développer le travail d'équipe, la coopération et la motivation des agents en tenant compte des objectifs à atteindre", pour laquelle elle est considérée comme "très faible (cote de 1,5/5)";
- en ce qui concerne son aptitude à "mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ou résoudre les conflits", pour laquelle elle est considérée comme "très faible (cote de 1,5/5)", et pour laquelle seul le fait qu'elle "indique avoir suivi une formation en gestion de conflit" est retenu;
- en ce qui concerne son aptitude à "défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations

professionnelles", pour laquelle elle est à nouveau considérée comme "très faible (cote de 1,5/5)";

que, dans une deuxième branche, elle estime que l'exercice légitime de recours auprès du Conseil d'État à l'encontre d'actes administratifs lui faisant grief ne constitue pas un motif pertinent et juridiquement admissible pour dénier, ou à tout le moins dévaloriser, les aptitudes d'un candidat à une promotion au grade de directeur à "gérer les relations interpersonnelles", à "mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ou résoudre les conflits" ou encore à "défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles"; que, selon elle, les vices qui affectent l'avis qui fonde les propositions motivées du comité de direction rejaillissent sur l'acte attaqué qui les fait siennes; que, dans son mémoire en réplique, elle constate que, pour l'essentiel, la partie adverse reproduit la défense déjà formulée par elle à l'occasion de recours antérieurs et traitant du principe d'impartialité; que sur la première branche du moyen, tenant compte des arrêts déjà prononcés par le Conseil d'État, elle s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État; que, par contre, elle constate que la deuxième branche du moyen n'est pas rencontrée par la partie adverse puisqu'elle avait soutenu que l'exercice légitime de recours auprès du Conseil d'État à l'encontre d'actes administratifs lui faisant grief ne constituait pas un motif pertinent et juridiquement admissible pour dénier, ou à tout le moins dévaloriser certaines aptitudes d'un candidat à une promotion au grade de directeur; qu'elle soutient que les vices affectant l'avis fondant les propositions motivées du comité de direction rejaillissent sur l'acte attaqué qu'il a fait sienne; qu'elle ajoute que, lors de sa séance du 17 mai 2013, le comité de direction a attribué, notamment :

- une note de 1,5/5, soit 3/10 avec le commentaire : "... M^{me} PORTUGAELS fait état de sa gestion d'une petite équipe mais ne donne aucun élément qui permettrait d'apprécier sa capacité de développer le travail d'équipe, la coopération et la motivation des agents en tenant compte des objectifs";
- une note de 1,5/5, soit 3/10 avec le commentaire : "...Considérant que M^{me} PORTUGAELS n'évoque ni ne développe ce point dans son acte de candidature, si ce n'est qu'elle indique avoir suivi une formation en gestion de conflits";
- une note de 1,5/5, soit 3/10 avec le commentaire : "... M^{me} PORTUGAELS n'évoque pas ce point dans son acte de candidature mais que [son] parcours professionnel peut [lui] conférer une aptitude de base en la matière";

que, selon elle, il est incontestable, à défaut d'autres éléments fournis par le dossier administratif, que cette appréciation négative (3/10) est fondée sur les recours déposés devant le Conseil d'État; qu'elle rappelle que ces actions constituent l'exercice légitime de recours et ne permettent pas d'en tirer les conséquences que le comité de direction a cru devoir en déduire; qu'elle souligne encore que le "procès-verbal après réclamation" préparé par le comité de direction énonce que "le comité de direction considère que la candidate n'apporte aucun élément nouveau par rapport

aux critères contestés ...", alors que, dans son courrier de réclamation du 30 juillet 2013, elle a, entre autres, apporté les éléments suivants concernant les compétences n^{os} 6, 8 et 9 :

- " ... Je n'ai pas fait état de ma gestion d'une petite équipe, mais d'un service complet sur trois sites (40 personnes) ... J'ai évidemment défini avec eux ... les objectifs à atteindre, et j'ai veillé à entretenir leur motivation et à évaluer périodiquement les résultats atteints... lors de réunions régulières en utilisant des tableaux de projets et des fiches de projets".
- " ... j'ai fait état de la responsabilisation des agents au moyen d'une communication interne permettant une adhésion des différents acteurs des projets ... de la coordination de toute l'informatique de la DGO2 ..., j'ai organisé des réunions périodiques de suivi au cours desquelles j'ai collecté les besoins, mais j'ai aussi répondu aux plaintes formulées par «mes clients», et que, dans cette fonction, j'ai dû définir des stratégies pour anticiper, gérer, éviter ou résoudre des conflits avec des collègues ..."
- " ... J'ai également développé mon assertivité dans ce cadre. Je citerai aussi des éléments concrets (participations à différents groupes de travail dont certains au niveau international et une dizaine de publications avec présentations dans des conférences internationales (y compris en anglais)) de ma candidature [qui] démontrent ma grande capacité à m'exprimer et à défendre mon point de vue sans agressivité ainsi qu'une expertise en matière de reformulation et d'expression claire des problématiques, et de vérification de leur bonne compréhension ...";

qu'elle soutient que la relation entre les recours introduits et les appréciations portées sur son inaptitude à développer le travail d'équipe ou à mettre en œuvre des stratégies pour prévenir, gérer, et/ou résoudre les conflits ou encore à défendre un point de vue par un échange positif est évidente; que, dans son dernier mémoire elle renvoie aux arguments développés dans sa requête et dans son mémoire en réplique;

Considérant, quant à la première branche du moyen que le principe général d'impartialité doit être appliqué à tout organe de l'administration active et ce, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision; qu'il suffit qu'une apparence de partialité puisse susciter chez l'administré un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité; que cependant, ce principe ne s'applique que dans la mesure où il se concilie avec la nature spécifique, et notamment avec la structure, de l'administration active; que l'impartialité d'un organe collégial ne peut être mise en cause que si, d'une part, des faits précis qui font planer des soupçons de partialité sur un ou plusieurs membres de ce collège peuvent être légalement constatés et que, d'autre part, il ressort des circonstances que la partialité de ce ou de ces membres a pu influencer l'ensemble du collège; qu'en l'espèce, le fait que la requérante a introduit, le 24 juin 2010, un recours en annulation (rejeté par l'arrêt n° 221.021 du 16 octobre 2012) à l'encontre de la nomination de Dominique SIMON au grade d'inspecteur général ne suffit pas à démontrer que ce dernier aurait fait preuve de partialité dans l'examen des titres et mérites de la requérante et aurait influencé les autres membres du comité de direction dans un sens défavorable à la requérante et ce d'autant plus que les appréciations émises par le comité de direction

à son égard ne sont pas exclusivement défavorables; qu'elle ne démontre en outre pas concrètement, c'est-à-dire autrement que par sa propre perception de la procédure menée devant le comité de direction, que Dominique SIMON aurait fait preuve d'une quelconque partialité dans le cadre de l'adoption de la proposition de classement; qu'en ce qui concerne la seconde branche du moyen, ni la proposition de classement, ni l'acte attaqué ne font référence ni directement, ni indirectement, aux recours introduits précédemment par la requérante auprès du Conseil d'État; que les appréciations portées pour les critères n^{os} 6, 8 et 9 reposent sur l'examen de l'acte de candidature de la requérante et le fait d'avoir développé plus avant ses compétences dans sa réclamation ne peut automatiquement aboutir à transformer un acte de candidature, considéré comme insuffisamment détaillé par la partie adverse, en un acte de candidature suffisamment étoffé au regard du poste à pourvoir; qu'en effet, raisonner autrement aboutirait à privilégier les candidats ayant introduit une réclamation puisque ceux-ci, contrairement aux autres, auraient une possibilité supplémentaire de développer, au vu des appréciations émises par le comité de direction, certains arguments figurant dans leur acte de candidature; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que la requérante prend un deuxième moyen de la violation de l'article 159 de la Constitution, de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation de l'article 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, de l'article 3 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, plus particulièrement de ses articles 2, § 1^{er}, 1^o, a) et 11, § 1^{er}, 1^o, et de l'excès de pouvoir; qu'elle fait valoir que la proposition de ne pas la classer pour l'emploi de directeur à la direction de la Promotion de l'énergie durable et des projets résulte de ce que "le comité de direction (a) décid(é) de ne juger apte pour l'emploi que les candidats ayant obtenu une cote égale ou supérieure à 60 % des points"; qu'elle soutient qu'il s'agit là d'une règle non prévue par l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne et que seul le Gouvernement wallon est compétent pour fixer les règles du statut administratif du personnel de ses services; qu'elle en déduit que compte tenu de sa nature réglementaire, la décision de ne juger apte pour les emplois que les candidats ayant obtenu une note égale ou supérieure à 60 % des points devait être soumise, en projet, à l'avis de la section de législation du Conseil d'État; qu'elle ajoute que les réglementations de base ayant trait au statut administratif du personnel des services administratifs de la Région wallonne, spécialement les conditions de nomination, doivent faire l'objet d'une négociation syndicale ou qu'à tout le moins, toute réglementation qui n'a pas été considérée comme réglementation de base doit faire l'objet d'une concertation préalable; qu'elle ajoute, dans son mémoire en réplique, que le présent dossier et celui des autres

recours qu'elle a déposés démontrent qu'une règle, et non pas simplement une ligne de conduite, existe qui conduit le comité de direction à ne juger aptes pour un emploi que les candidats ayant obtenu une note égale ou supérieure à 60 % des points; qu'elle estime que quand, de manière systématique, le comité de direction applique cette règle, il ne suffit pas de répondre que le classement opéré par celui-ci ne lie pas l'autorité; qu'elle confirme que l'on se trouve, ici, en face d'une règle arrêtée par le comité de direction, admise par l'autorité pourvue du pouvoir de nomination qui ne résulte pas du statut; qu'elle soutient que si, l'article 3 , 11°, de l'arrêté royal du 29 août 1985 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1°, de la loi du 19 décembre 1974 précitée, considère comme réglementation de base "le régime de promotion", ce régime doit évidemment comprendre les conditions permettant à un organe chargé de faire les propositions de promotion de limiter le nombre de candidats proposés par référence à une note d'évaluation; qu'elle estime qu'il s'agit pour le comité de direction qui décide d'une telle règle et pour le Gouvernement qui accepte de l'appliquer d'agir par voie réglementaire, en se dispensant de la consultation de la section de législation du Conseil d'État et du respect des formalités prévues par le statut syndical; qu'elle précise encore qu'elle ne reproche en rien au comité de direction d'avoir fixé les critères d'évaluation des candidatures mais estime cependant que lorsqu'il s'agit d'éliminer de la possibilité de la présentation les candidats qui n'ont pas obtenu une note de 60 %, il ne s'agit pas de fixer les règles d'évaluation des candidatures mais de déterminer un seuil en deçà duquel les candidatures ne pourront, en aucun cas, être présentées; qu'elle maintient intégralement, dans son dernier mémoire, l'argumentation qui figure dans sa requête ainsi que dans son mémoire en réplique;

Considérant que l'article 50 du Code de la fonction publique wallonne impose au comité de direction d'établir, sur la base notamment du profil de compétence et de la vision des candidats quant à l'exercice de la mission liée à l'emploi, une proposition provisoire puis définitive de classement des candidats jugés aptes; que le Code ne détermine pas de règles spécifiques permettant de départager les candidats aptes et non aptes; qu'en l'absence de critères légaux, la partie adverse peut déterminer librement les critères d'évaluation des candidatures à une fonction de promotion, pour autant qu'il s'agisse de critères pertinents pour la fonction; qu'elle dispose, à cet égard, d'un large pouvoir d'appréciation, le contrôle du Conseil d'État devant rester marginal; que seule pourrait être sanctionnée une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire une erreur qu'aucune autre autorité administrative placée dans les mêmes circonstances n'aurait commise; que le comité de direction a comparé les titres et mérites des candidats au regard de dix compétences principales et de six compétences complémentaires; que le procès-verbal du comité de direction du 17 mai 2013, de même que l'acte attaqué mentionnent :

" (...)

Considérant que l'appel aux candidats indique notamment les critères de sélection statutaires, ainsi que les critères de classement suivants :

Compétences principales (50 points);

1. Utiliser des méthodes et des techniques de management (organisation du travail, gestion d'équipe, gestion de conflit, leadership, gestion de projet, gestion de la qualité, outils informatiques spécifiques,...) (points : 5/50);
2. Concevoir une vision à long terme dans une perspective d'amélioration continue (points; 5/50);
3. Organiser, déléguer et superviser le travail selon les compétences de chacun (points; 5/50);
4. Appliquer et faire respecter les dispositions légales, les procédures, les normes et/ou les réglementations en vigueur (points : 5/50);
5. Contrôler la qualité du travail réalisé (points : 5/50);
6. Développer le travail d'équipe, la coopération et la motivation des agents en tenant compte des objectifs à atteindre (points : 5/50);
7. Gérer les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe au sein d'une équipe, (points : 5/50);
8. Mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ou résoudre des conflits (points : 5/50);
9. Défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles (points : 5/50)
10. Communiquer avec autrui en s'assurant de la compréhension de l'information reçue et transmise (points; 5/50)

Compétences spécifiques (50 points) :

1. Analyse technique - Recueillir, relier et interpréter des données techniques (points : 10/50);
2. Dispositions légales - Appliquer et faire respecter les dispositions légales, les procédures, les normes et/ou les réglementations en vigueur (points : 10/50);
3. Gestion de l'information - Capitaliser les informations, les procédures et la documentation, les exploiter et les diffuser (points : 10/50);
4. Collaboration - Coopérer avec des acteurs internes et/ou externes en favorisant les échanges et en étant attentif aux objectifs communs (points : 5/50);
5. Gestion de réseaux relationnels - Entretenir activement des relations formelles et informelles et/ou établir des réseaux professionnels avec des personnes ressources (points : 5/50);
6. Adaptabilité -Ajuster sa méthode de travail à l'évolution des circonstances et des exigences de la situation (points : 10/50)

(...)

Après avoir entendu les candidats et avoir examiné les dossiers individuels (cv et lettres de candidature);

Le comité de direction procède à une analyse comparative des candidatures et délibère sur une cotation pour chaque critère indiqué dans l'appel à candidature.

(...)

Considérant que le comité de direction décide de ne juger aptes pour l'emploi de directeur de la direction de la Promotion de l'énergie durable de la Direction générale opérationnelle de l'Aménagement du Territoire, du Logement, du Patrimoine et de l'Énergie que les candidats ayant obtenu une cote totale égale ou supérieure à 60 % des points.

(...)"

que l'obtention d'une note totale ou supérieure à 60 % des points est un critère que le comité de direction a élaboré afin de déterminer de manière objective les candidats qui, à l'issue d'une comparaison des titres et mérites détaillée, seront repris dans la proposition de classement des candidats aptes; que ce critère ne peut être considéré comme ayant une portée réglementaire puisqu'il ne modifie pas le critère "d'aptitude" résultant de l'article 50 du Code précité mais en constitue une application; qu'il permet uniquement au comité de direction de déterminer quels sont les candidats qui, selon lui, sont aptes à exercer la fonction à pourvoir; qu'il ne lie en aucun cas le Gouvernement chargé de procéder à la promotion; que rien n'indique que cette autorité serait liée par la proposition de classement ou de non-classement effectuée par le comité de direction; que l'autorité conserve ainsi son pouvoir d'appréciation et qu'elle peut dès lors s'écarter de la proposition de classement ou de non-classement effectuée par le comité de direction; que le deuxième moyen n'est pas fondé.

Considérant que la requérante prend un troisième moyen du défaut dans la comparaison des titres et mérites des candidats, du défaut de motivation, spécialement le caractère inexact des considérations de fait invoquées, de la violation du principe *audi alteram partem* et de l'excès de pouvoir; qu'elle explique que la proposition à laquelle se rallie l'acte attaqué décide de lui attribuer la note de 26,50/50 pour ses compétences principales et celle de 30,3/50 pour ses compétences complémentaires soit un total de 56,8 % et par conséquent, à défaut pour la requérante d'atteindre les 60 %, décide de ne pas la classer pour l'emploi de directeur à la direction de la Promotion de l'énergie durable; qu'elle ajoute que cette proposition à laquelle se rallie l'acte attaqué est notamment fondée sur l'appréciation générale selon laquelle ce serait à la suite des nombreux problèmes qu'elle a rencontrés dans la gestion de la direction de la Gestion des équipements des voies hydrauliques de l'Escaut de février 2009 à mai 2012, que le comité de direction de la direction générale opérationnelle Mobilité et Voies hydrauliques l'aurait déchargée de cette mission; qu'elle constate que selon l'arrêté ministériel du 23 mai 2012, la décision d'abroger l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 avril 2009 est motivée par le fait qu'en sa séance du 1^{er} mars 2012, le Gouvernement a décidé "de fermer la vacance de l'emploi de directeur C02A145 à la Direction de la Gestion des Équipements des Voies hydrauliques de l'Escaut et qu'en vertu de l'article 63 du Code de la fonction publique wallonne, l'exercice de fonctions supérieures est subordonné à la déclaration de vacance de l'emploi de sorte que celles-ci ne peuvent être maintenues si cette vacance est retirée"; qu'elle insiste sur le fait qu'à aucun moment entre le 20 février 2009 et l'adoption de l'arrêté ministériel du 23 mai 2012 précité, ni d'ailleurs postérieurement à celui-ci, elle ne s'est vu reprocher quelques "problèmes" que ce soit et encore moins "nombreux" qu'elle aurait rencontrés dans

le cadre de l'exercice des fonctions supérieures en cause; qu'elle ajoute qu'au contraire, le 3 mai 2011, elle a encore été reconduite dans l'exercice desdites fonctions; qu'elle indique qu'il ne se trouve au dossier administratif aucun élément concret relatif à de tels "problèmes" et qu'elle n'a jamais eu connaissance, ni a fortiori eu accès à un dossier et eu l'occasion de s'expliquer, au sujet des "problèmes" prétendus avant qu'ils ne motivent le constat d'inaptitude sur lequel se fonde la proposition du comité de direction qui refuse de la classer et à sa suite l'acte attaqué; que, dans son mémoire en réplique, elle souligne que le comité de direction a balayé d'un revers de la main les arguments développés par elle dans sa réclamation argumentée et circonstanciée en décidant de maintenir le classement proposé et en considérant comme non fondés les éléments de contestation formulés; qu'elle maintient l'ensemble des griefs formulés en termes de réclamation et constate que le classement définitif ne rencontre pas les objections circonstanciées formulées par elle; que, selon elle, la manière dont l'acte attaqué a été motivé, en se basant sur la proposition provisoire de classement et la décision motivée de classement établies par le comité de direction, ne lui permet pas de comprendre avec suffisamment de précision les notations qui lui ont été accordées et les raisons pour lesquelles elle a été jugée non apte pour l'emploi de directeur convoité; qu'elle indique que la partie adverse se limite à énumérer des justifications générales, vagues, imprécises, stéréotypées ou s'apparentant à une clause de style; qu'elle remarque, en outre, que son non-classement est manifestement déraisonnable, eu égard à la formation et à l'expérience professionnelle dont elle peut se prévaloir et dont elle a fait état dans son acte de candidature et dans le cadre de sa présentation orale; qu'elle estime que le classement final adopté par la partie adverse ne peut, en réalité, s'expliquer que par l'absence de prise en considération de tous les éléments de sa candidature et de son curriculum vitæ, attestant du manque de prudence et de minutie dans le chef de la partie adverse; que, dans son dernier mémoire, elle renvoie aux arguments qu'elle a déjà développés;

Considérant que les arguments énoncés dans le mémoire en réplique constituent un développement nouveau du moyen; que les nouvelles critiques soulevées dans le mémoire en réplique sont irrecevables dès lors que la requérante ne démontre pas qu'elle n'aurait pas été en mesure de les soulever dans sa requête;

Considérant que ni la proposition de classement, ni l'acte attaqué ne font référence à de nombreux problèmes rencontrés dans la gestion de la direction de la Gestion des équipements des voies hydrauliques de l'Escaut de février 2009 à mai 2012; que la motivation d'une nomination ou d'une promotion doit, pour être adéquate, énoncer des motifs exacts et pertinents, reflétant le résultat de la comparaison des titres et mérites des candidats à laquelle il a dû être préalablement procédé; que comparer les titres et mérites des candidats signifie les rapprocher les

uns des autres afin de mettre en évidence leurs similitudes et leurs différences et d'ainsi justifier la préférence accordée; que le dossier administratif doit démontrer l'effectivité de la comparaison; qu'en l'espèce, l'acte attaqué se réfère essentiellement à l'avis du comité de direction, qui constitue un élément essentiel de la procédure de promotion; qu'il appartient au Conseil d'État de vérifier si cet avis témoigne d'une comparaison objective et effective des titres et mérites des candidats en présence et s'il a permis à l'autorité investie du pouvoir de nomination de se déterminer en pleine connaissance de cause; que certes, la seule indication des points obtenus par les candidats au regard des différents critères de sélection ne peut être considérée comme une motivation formelle suffisante dès lors que lesdits critères ne correspondent pas à des questions de connaissance et que le jury dispose d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large incluant la prise en compte du profil des candidats; qu'en l'espèce, les points attribués trouvent une explication dans les motivations établies pour chaque candidat en général et pour la requérante en particulier et se fondent sur l'appréciation des actes de candidature; que, de plus, la requérante a pu prendre connaissance des motivations de la proposition et a dès lors pu comprendre les raisons de la promotion de Frédéric DOUILLET; qu'elle ne démontre nullement que ces motifs seraient entachés d'une erreur manifeste d'appréciation; que le troisième moyen n'est pas fondé;

Considérant que la partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le dix décembre 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.