

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 233.194 du 10 décembre 2015

A. 212.477/VIII-9237

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 Madame Christine COURTOIS, attachée, à l'emploi de Directeur CT2A421 au Département de la gestion immobilière, Direction de la prévention et des contrôles";

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, Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, la requérante, comparaisant en personne et M^e Marie BOURGYS, avocat, comparaisant 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. Christine COURTOIS, la requérante et d'autres candidats postulent à l'emploi de directeur de la direction de la Prévention et des Contrôles.

5. Le 17 octobre 2013, le comité de direction examine les candidatures et décide de ne pas classer la requérante et trois autres candidats. Christine COURTOIS et un autre candidat obtiennent plus de 60%.

6. La requérante introduit une réclamation contre ce classement datée du 15 octobre 2013 et reçue le 18 novembre 2013.

7. Le 28 novembre 2013, le comité de direction examine cette réclamation et maintient le classement proposé le 17 octobre 2013.

8. Le 13 février 2014, Christine COURTOIS est promue au grade de directeur de la direction de la Prévention et des Contrôles. 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, des articles 10 et 11 de la Constitution, du défaut dans la comparaison des titres et mérites des candidats et de motivation ainsi que de l'excès de pouvoir; qu'elle fait valoir que des considérations défavorables à sa candidature ont été émises par le comité de direction et faites siennes par le Gouvernement en raison de l'exercice légitime par elle de recours devant le Conseil d'État et les juridictions judiciaires; qu'elle soutient 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 le travail d'équipe, la coopération et la motivation des agents en tenant compte des objectifs à atteindre", 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"; qu'elle estime que les vices qui affectent l'avis qui fonde les propositions motivées du comité de direction rejaillissent sur l'acte attaqué qui les fait siennes; qu'elle précise, dans son mémoire en réplique, qu'il est incontestable, à défaut d'éléments fournis par le dossier administratif, que les notes de 5/10 qui lui ont été attribuées par le comité de direction le 17 octobre 2013 pour les compétences "Gérer les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe au sein d'une équipe", "Mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ou résoudre des conflits" et "Défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles" et de 3/10 pour la compétence "Communiquer avec autrui en s'assurant de la compréhension de l'information reçue et transmise" sont fondées sur les recours déposés devant le Conseil d'État; qu'elle ajoute que, après réclamation, le procès-verbal du comité de direction mentionne que "le Comité de direction maintient son appréciation", alors qu'elle avait, dans son courrier de réclamation du 15 octobre 2013, mis en évidence l'expérience dont elle s'était prévaluée dans son acte de candidature; qu'elle affirme encore que la relation entre les recours et les appréciations portées sur son inaptitude dans ces quatre compétences est évidente; qu'elle maintient intégralement, dans son dernier mémoire, l'argumentation qui figure dans son mémoire en réplique;

Considérant que pour le critère n° 7, "Relations interpersonnelles - Gérer les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe au sein d'une équipe", la requérante obtient 2,50/5 avec le commentaire :

" Considérant que le parcours professionnel de Madame Donatienne PORTUGAELS induit des capacités relatives à gérer les relations interpersonnelles, mais que l'acte de candidature de l'intéressée est particulièrement peu détaillé en la matière (...)" ;

que pour le critère n° 8, "Gestion des conflits - Mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ou résoudre des conflits", elle obtient 2,50/5 avec le commentaire :

" Considérant l'acte de candidature de Madame Donatienne PORTUGAELS, et ses formations en la matière, qu'elle a dû développer des compétences en matière de gestion des conflits, mais que cette compétence mentionnée est insuffisamment développée (...)" ;

que pour le critère n° 9, "Assertivité - Défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles", elle obtient 2,5/5 avec le commentaire :

" Considérant l'expérience de Madame Donatienne PORTUGAELS, relatée dans son acte de candidature, notamment sa fonction de responsable de direction au cours de laquelle elle a dû développer des compétences en matière d'assertivité, même si cette compétence mentionnée dans l'acte de candidature y est insuffisamment développée (...)" ;

que pour le critère n° 10 "Communication - Communiquer avec autrui en s'assurant de la compréhension de l'information reçue et transmise", elle obtient 1,50/5 avec le commentaire :

" Considérant que l'acte de candidature de Madame Donatienne PORTUGAELS ne mentionne aucune compétence particulière en matière de communication, considérant toutefois que les fonctions exercées par l'intéressée l'ont amenée à acquérir une relative compétence en la matière (...)" ;

que sur réclamation, le comité de direction n'a pas précisé ni modifié son appréciation quant à ces critères; qu'il a simplement indiqué :

" (...)"

Le comité de direction procède à un échange de vues, rappelle qu'il n'a pas à prendre en considération les cotations attribuées par les autres directions générales, celles-ci étant constituées de jurys différents, et que l'égalité de traitement est assurée néanmoins entre chaque candidat pour un même poste au sein d'une direction générale.

Au-delà, il décide de répondre sur l'ensemble de la réclamation. Il considère que les éléments mis en exergue par la candidate ont été pris en compte initialement et n'emportent pas de modification à la proposition de classement provisoire.

En synthèse : le comité de direction maintient son appréciation. (...)" ;

Considérant qu'il ressort de ce qui précède qu'à aucun moment le comité de direction ne s'est basé, directement ou indirectement, sur les recours introduits par la requérante devant le Conseil d'État pour apprécier les compétences principales et

complémentaires; que, quant à l'argument implicite contenu dans le mémoire en réplique selon lequel le comité de direction n'aurait pas répondu aux éléments qui figuraient dans son courrier de réclamation du 15 octobre 2013, outre qu'il est tardif, il est inopérant; que ce n'est en effet pas parce que, sur réclamation, le comité de direction n'a pas précisé ni modifié son appréciation quant à ces critères qu'il faut en déduire qu'il n'aurait pas examiné les éléments invoqués dans la réclamation; que de plus, le fait d'avoir développé plus avant des compétences dans une réclamation ne peut automatiquement aboutir à transformer un acte de candidature considéré, de prime abord, comme insuffisamment détaillé, en un acte de candidature suffisamment étoffé au regard du poste à pourvoir; que 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 dès lors 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 [lire : direction de la Prévention et des Contrôles] 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 aptes pour les emplois que les candidats ayant obtenus 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 le comité de direction 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 cote de 60 %, il ne s'agit point 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 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;

Considérant qu'en l'espèce, le comité de direction a comparé les titres et mérites des candidats au regard de dix compétences principales et de six compétences complémentaires; qu'à cet égard, le procès-verbal du comité de direction du 17 octobre 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 :

A. Compétences principales (50 points);

1. Techniques de management - 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, ...);
2. Vision stratégique - Concevoir une vision à long terme dans une perspective d'amélioration continue;
3. Organisation du travail - Organiser, déléguer et superviser le travail selon les compétences de chacun;
4. Dispositions légales - Appliquer et faire respecter les dispositions légales, les procédures, les normes et/ou les réglementations en vigueur;
5. Qualité - Contrôler la qualité du travail réalisé;
6. Gestion d'équipe - Développer le travail d'équipe, la coopération et la motivation des agents en tenant compte des objectifs à atteindre;
7. Relations interpersonnelles - Gérer les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe au sein d'une équipe;
8. Gestion de conflits - Mettre en place des stratégies pour prévenir, gérer et/ou résoudre des conflits;
9. Assertivité - Défendre un point de vue ou l'application d'une règle par un échange positif en préservant la qualité des relations professionnelles;
10. Communication - Communiquer avec autrui en s'assurant de la compréhension de l'information reçue et transmise.

Considérant que les 10 compétences principales reprises ci-avant ont un degré d'importance identique pour l'exercice de la fonction de directeur et qu'il convient donc de leur attribuer la même pondération, à savoir 5 points sur 50;

B. Compétences complémentaires (50 points) :

1. Analyse technique - Recueillir, relier et interpréter des données techniques;
2. Procédures - Appliquer et respecter les procédures et/ou les normes en vigueur;
3. Gestion du suivi - Surveiller l'état d'avancement et assurer le suivi des activités et/ou des projets dont on a la charge en fonction des résultats attendus;
4. Planification du travail - Organiser son travail en tenant compte des délais et des priorités et en veillant à optimiser l'utilisation des ressources.

Considérant que les 4 compétences complémentaires reprises ci-avant ont un degré d'importance identique pour l'exercice de la fonction de directeur et qu'il convient donc de leur attribuer la pondération suivante, à savoir 12,50 points sur 50;

Considérant que le comité de direction décide de ne juger aptes pour l'emploi que les candidats ayant obtenu une cote totale égale ou supérieure à 60 % des points;
Considérant que l'appel aux candidats indique notamment que, pour chaque emploi, la candidature est motivée et accompagnée d'un curriculum vitae conforme au modèle figurant à l'annexe VI du Code de la fonction publique et qu'il appartiendra au candidat de défendre oralement sa candidature en mettant en évidence notamment sa vision du poste sollicité.

Après avoir examiné les candidatures introduites par les agents suivants, par ordre alphabétique:

(...)

Après avoir entendu les candidats conformément à l'appel à candidature du 11 juillet 2013, le 17 octobre 2013, à l'exception de Madame Nathalie SMOES qui a décliné l'invitation à l'audition;

Le Comité de direction procède à une analyse comparative des candidatures, ses membres cotent individuellement les candidats par critères définis, et le Comité délibère sur le classement des candidats, comme suit par ordre alphabétique, à bulletin secret, 6 pour, 0 contre et 0 abstention,

(...)"

Considérant qu'il ressort de ce qui précède 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 l'obtention d'une note totale ou supérieure à 60 % des points comme critère d'"aptitude" n'étant pas réglementaire, l'avis de la section de législation du Conseil d'État préalablement à son adoption n'était pas requis pas plus qu'il ne devait être soumis à la négociation syndicale; que le 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 rappelle que la proposition à laquelle se rallie l'acte attaqué décide de lui attribuer la note de 27/50 pour ses compétences principales et celle de 13,13/50 pour ses compétences complémentaires soit un total de 40,13% et par conséquent, à défaut d'atteindre les 60 %, décide de ne pas la classer pour l'emploi de directeur à la direction des Solutions logicielles et des projets [Lire : direction de la Prévention et des Contrôles]; 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 relève que selon l'arrêté ministériel du 23 mai 2012, la décision d'abroger l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 avril 2009 par lequel elle est désignée pour exercer les fonctions supérieures de directeur à la direction générale opérationnelle Mobilité et Voies hydrauliques, département des Voies hydrauliques de l'Escaut, direction de la Gestion des équipements des voies hydrauliques de l'Escaut 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 soutient 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 précise qu'au contraire, le 3 mai 2011, elle a encore été reconduite dans l'exercice desdites fonctions; qu'elle fait valoir 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 accès à un dossier et eu l'occasion de s'expliquer, au sujet des prétendus "problèmes", 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; qu'elle ajoute, dans son mémoire en réplique, que le comité de direction a balayé d'un revers de la main les arguments qu'elle a développés 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 précise maintenir, dans le cadre du présent recours, l'ensemble des griefs formulés en termes de réclamation et constate que le classement définitif ne rencontre pas les objections circonstanciées qu'elle a formulées; qu'elle soutient que 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 fait valoir que la partie adverse se limite à énumérer des justifications générales, vagues, imprécises, stéréotypées ou s'apparentant à une clause de style; qu'elle estime, 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 soutient 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; qu'elle maintient intégralement, dans son dernier mémoire, l'argumentation qui figure dans son mémoire en réplique;

Considérant que la critique énoncée dans le mémoire en réplique, quant à la non-prise en considération des arguments que la requérante a fait valoir dans sa réclamation, constitue un développement nouveau du moyen auquel la partie adverse n'a pu répondre; qu'elle est donc tardive et, partant, irrecevable, pour n'avoir pas été présentée dans la requête en annulation; qu'ensuite, ni la proposition de classement, ni l'acte attaqué ne font référence aux nombreux problèmes qu'aurait rencontré la requérante dans l'administration de la direction de la Gestion des équipements des voies hydrauliques de l'Escaut de février 2009 à mai 2012; que pour le surplus, s'il est exact que l'autorité investie du pouvoir de nomination doit procéder à une comparaison effective des titres et mérites des candidats en présence et motiver en conséquence sa décision, encore cette exigence doit-elle être comprise raisonnablement et ne peut-elle conduire, par excès, à paralyser l'autorité; qu'ainsi il n'est pas requis que les actes de nomination et les procès-verbaux de présentation analysent dans le menu détail les qualités et défauts de chacun des candidats en présence et procèdent de manière systématique à leur comparaison; qu'il suffit que le dossier administratif, en ce compris la décision de nomination, fasse apparaître que la comparaison des titres et mérites a bien eu lieu et que le choix opéré par l'autorité investie du pouvoir de nomination est intelligible; que doivent en ressortir les raisons qui ont déterminé l'autorité investie du pouvoir de nomination à préférer tel candidat par rapport aux autres; qu'en l'espèce, le comité de direction a comparé les titres et mérites des candidats au regard de dix compétences principales et de quatre compétences complémentaires, lesquelles étaient reprises dans l'appel aux candidats; que si, pour départager les candidats, le comité de direction a prévu 5 points sur 50 pour chaque compétence principale et 12,50 points sur 50 pour chaque compétence complémentaire, les points attribués trouvent une explication suffisante dans les deux procès-verbaux du comité de direction du 17 octobre 2013 et du 28 novembre 2013, établis sur la base des candidatures déposées par les candidats et de leur audition; qu'il ressort de ce qui précède que la requérante a pu comprendre les raisons de la promotion de Christine COURTOIS et que le dossier administratif démontre l'effectivité de la comparaison des titres et mérites; que le troisième moyen n'est dès lors pas fondé;

Considérant que la partie adverse réclame une indemnité de procédure de sept cents euros;

Considérant que la présente requête présente des points communs avec le recours ayant donné lieu à l'arrêt n° 233.189 de ce jour présentant, sauf en ce qui

concerne la première branche du premier moyen, des points communs avec la présente affaire; qu'eu égard à cette circonstance, il y a lieu de réduire l'indemnité de procédure au montant minimum de cent quarante euros,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure, liquidée à la somme de 140 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.