

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 233.504 du 19 janvier 2016

A. 213.043/VIII-9323

En cause : **DARTE** Dominique,
ayant élu domicile
rue du Laveu 217
4000 Liège,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre des Finances.

Partie intervenante :

BELLOT Marc,
ayant élu domicile
rue Albert de Cuyck 55
4000 Liège.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 10 juillet 2014 par Dominique DARTE qui demande l'annulation de "l'arrêté royal du 25 avril 2014 portant nomination de Monsieur Marc Bellot dans la classe A4 (conseiller général) auprès du SPF Finances et d'une décision de son Président du comité de direction du 7 mai 2014";

Vu la requête introduite le 16 septembre 2014 par laquelle Marc BELLOT demande à être reçu en qualité de partie intervenante;

Vu l'ordonnance du 6 octobre 2014 accueillant provisoirement cette intervention;

Vu les mémoires en réponse, en réplique et en intervention 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 11 décembre 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 15 janvier 2016;

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

Entendu, en leurs observations, le requérant comparaisant en personne, Fabrice GROBELNY, conseiller, comparaisant pour la partie adverse, et l'intervenant comparaisant en personne;

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. Le requérant est conseiller à l'administration générale de la fiscalité.

2. Par un avis publié au Moniteur belge du 1^{er} juin 2011 sont mis en compétition au sein du SPF Finances nonante-huit emplois de la classe A4, dont trente-trois emplois "auprès des services placés sous la responsabilité de l'Administrateur général de la fiscalité, conformément à l'article 8, 1^o, de l'arrêté royal du 3 décembre 2009 organique des services opérationnels du Service public fédéral Finances, qui deviendront l'Administration générale de la fiscalité".

3. Le 16 juin 2011, le requérant se porte candidat pour l'emploi de conseiller général - directeur de centre, administration grandes entreprises - centre Liège. La partie intervenante fait de même le lendemain.

4. Par des courriers du 23 septembre 2011, le requérant et la partie intervenante sont respectivement avisés de leur réussite à l'évaluation des compétences génériques : le requérant avec 13,5 points sur 20, la partie intervenante avec 14 points sur 20.

5. Les candidats se soumettent ensuite au test visant à l'évaluation de leurs compétences techniques au regard de la fonction à pourvoir.

6. Lors de sa réunion du 6 juillet 2012, le comité de direction approuve le classement des candidats établi après intégration des résultats des compétences techniques et génériques et décide notamment que lesdits candidats ne seront pas invités à passer une évaluation complémentaire destinée entre autres à examiner la manière dont ils mettent en pratique leurs compétences et leur mode de fonctionnement personnel et interpersonnel, comme cela a été proposé par le directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation dans sa note du 2 juillet 2012.

Pour l'emploi de conseiller général - directeur de centre, centre GE Liège, en vertu de la pondération prévue dans l'ordre de service, le requérant se classe sixième avec un score intégré de 13,30/20 (12,50/20 à l'évaluation des compétences techniques) tandis que la partie intervenante est classée troisième avec un score intégré de 14,62/20 (17,08/20 à l'évaluation des compétences techniques).

7. Les deux candidats sont informés qu'ils ont satisfait à l'évaluation des compétences techniques par des lettres du 20 juillet 2012.

8. Ayant réussi ces tests, les candidats sont convoqués par des courriels du 15 octobre 2013 à l'interview qui constitue la quatrième étape de la procédure de sélection et qui est fixée au 18 novembre 2013.

9. Les interviews ont lieu à la date prévue et font l'objet de comptes rendus à propos desquels les candidats ont été invités à marquer leur accord par des courriels du 30 janvier 2014.

10. Par une note du 26 février 2014 au comité de direction, Carlos SIX, administrateur général de la fiscalité, propose la partie intervenante pour l'emploi de conseiller général - directeur de centre, centre GE Liège.

11. En sa réunion du 28 février 2014, le comité de direction décide, à l'unanimité de ses membres, de suivre cette proposition pour les motifs repris dans la note.

12. Le 7 mars 2014, la proposition est notifiée au requérant lequel introduit le 17 mars suivant une réclamation à l'encontre de la proposition de nomination de la partie intervenante et ne demande pas à être entendu.

13. Dans sa note du 10 avril 2014, l'administrateur général de la fiscalité estime, après avoir examiné et réfuté les arguments invoqués dans la réclamation du requérant, qu'il n'y a pas de raison de revoir la proposition initiale de nomination.

14. En sa séance du 15 avril 2014, le comité de direction se rallie à la proposition de Carlos Six et décide dès lors de classer la réclamation du requérant sans suite au dossier.

15. Par un arrêté royal n°1 du 25 avril 2014, la partie intervenante est nommée conseiller général (classe A4) auprès du SPF Finances et par un arrêté n° 14 du 7 mai 2014 du président du comité de direction, elle est désignée dans un emploi auprès des services extérieurs de l'administration générale de la Fiscalité à Liège. Il s'agit des actes attaqués, lesquels ont été notifiés au requérant par une lettre du 15 mai 2014.

16. Le 23 juin 2014, le requérant a reçu de la partie adverse la décision du comité de direction statuant sur sa réclamation;

Considérant que la demande d'intervention introduite le 16 septembre 2014 par Marc BELLOT a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 6 octobre 2014; qu'il y a lieu de l'accueillir définitivement;

Considérant que le premier moyen est pris de la violation du principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti*; que le requérant expose que les épreuves de sélection ou les concours organisés par le SPF Finances sont des épreuves auxquelles les règles communes du droit s'appliquent et que l'autorité doit respecter le programme de celles-ci et ne peut pas supprimer notamment une matière prévue par la réglementation; qu'il en résulte, selon lui, que les épreuves écrites ou orales doivent porter strictement sur le programme et respecter la durée réglementaire; qu'il relève ainsi que les compétences techniques ont été évaluées exclusivement sur la base d'un questionnaire à choix multiples ignorant entre autre l'évaluation des connaissances de base des matières suivantes :

- droit civil, droit judiciaire, droit pénal;
- conventions et collaboration internationales;
- réglementation sur le médiateur fédéral, la publicité de l'administration, la motivation des actes administratifs, les principes de bonne administration et la chartre de l'utilisateur des services publics;
- l'organisation et les compétences de la Cour des comptes, de la Cour constitutionnelle et du Conseil d'État;
- software et application bureautique;

qu'il ajoute que ces compétences techniques de base n'ont pas été évaluées à l'occasion de l'interview; que, quant aux compétences génériques, il constate que certaines ont été testées et non d'autres; que dans la mesure où l'interview s'est limitée à deux questions, il estime que toutes les compétences requises dans l'ordre de service n'ont pas été évaluées; qu'il fait aussi observer que l'avis publié au Moniteur belge du 1^{er} juin 2011 ne prévoyait pas, d'une part, que le fonctionnaire dirigeant ou son délégué puisse se faire assister par un secrétaire ou par un ou plusieurs collaborateurs du niveau A et d'autre part, que l'on tienne compte des résultats des compétences génériques et techniques mais que par contre ce même avis prévoyait l'avis du chef fonctionnel de l'agent quant à son fonctionnement dans ses missions et tâches actuelles; qu'il note que le délégué du fonctionnaire dirigeant (Yves RYM, conseiller NL) s'est fait assister par le fonctionnaire dirigeant de l'administration générale de la fiscalité Philippe JACQUIJ et que l'autorité n'a pas demandé l'avis des chefs fonctionnels en ce qui concerne le fonctionnement des candidats dans le cadre de leurs missions et tâches actuelles et que l'interview tient compte des résultats des compétences génériques et techniques; que selon lui, la partie adverse a changé les règles du jeu sans motiver sa décision et violé le principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti*, les principes généraux de bonne administration et de motivation;

Considérant que la partie adverse répond, quant à l'évaluation des compétences techniques, que le requérant conteste le résultat qu'il a obtenu lors du test d'évaluation de celles-ci mais rappelle que, par une lettre du 20 juillet 2012, il lui a été notifié qu'il avait satisfait à ladite évaluation et que, depuis la réception de la lettre du 7 mars 2014 portant notification des propositions de nomination, il connaît le résultat recueilli audit test; qu'elle estime donc que n'ayant pas introduit de recours en temps utile contre ce résultat, celui-ci est devenu définitif et ne peut plus être contesté; que, par ailleurs, et contrairement à ce que prétend le requérant, elle indique qu'il ressort bel et bien du questionnaire en cause que le test portait sur les différentes matières prévues; qu'elle n'aperçoit pas en quoi le principe visé au moyen l'obligerait à poser des questions sur chacune des matières pour lesquelles une connaissance de base était demandée dans l'ordre de service; qu'en tout état de cause, elle relève que le requérant ne conteste pas que les questions posées portaient bien sur les matières couvertes par les compétences techniques requises et non sur des matières qui y étaient étrangères; que, quant aux compétences génériques, elle note qu'ici aussi le requérant critique le résultat qu'il a obtenu lors du test d'évaluation de celles-ci et rappelle que, par une lettre du 23 septembre 2011, il lui a été notifié qu'il avait satisfait à ladite évaluation, avec une note de 13,50/20; qu'elle considère donc que n'ayant pas introduit de recours en temps utile contre ce résultat, celui-ci est devenu définitif et ne peut plus être contesté; qu'en outre, contrairement à ce que le requérant soutient, elle explique que l'évaluation des compétences génériques ne

s'est pas opérée uniquement sur la base d'un test de type "bac à courrier" mais également sur la base d'un test de jugement situationnel; qu'ici aussi, elle n'aperçoit pas en quoi le principe visé au moyen l'obligerait à évaluer en détail chacune des compétences génériques figurant dans l'ordre de service du 1^{er} juin 2011; que même s'il s'avérait que certaines compétences n'ont pu être évaluées dans le cadre des deux tests précités, elle fait observer que les candidats étaient déjà invités, par l'ordre de service, à faire prévaloir leurs qualités au regard du "profil" souhaité par le biais d'une lettre de motivation à joindre à la candidature; qu'elle précise encore que l'avis de mise en compétition prévoyait la tenue d'une interview permettant "d'évaluer la motivation du candidat par rapport à l'emploi ou aux emplois sollicités et d'aborder de manière intégrée les compétences techniques et génériques exigées par le profil de fonction sollicité"; qu'elle indique que le caractère largement ouvert des questions posées à cette occasion donnait incontestablement l'opportunité aux candidats de mettre en exergue les compétences requises dont ils estimaient n'avoir pu faire étalage à suffisance précédemment, notamment au cours des tests d'évaluation; que, quant aux autres prétendues violations des dispositions de l'ordre de service, elle précise que, dans la note au comité de direction du 10 avril 2014, en réponse à la réclamation introduite par le requérant, il a été exposé qu'Yves RYM avait été délégué par Carlos SIX, administrateur général de la fiscalité, pour le représenter à l'interview et que l'acte de délégation y est d'ailleurs annexé; que quant à Philippe JACQUII, alors administrateur Grandes Entreprises (et non administrateur général de la fiscalité comme le soutient le requérant), elle estime que sa seule présence aux côtés d'Yves RYM n'est nullement de nature à vicier le déroulement de l'interview, dès lors que celle-ci a bien eu lieu devant le délégué du fonctionnaire dirigeant, comme cela était prévu dans l'ordre de service; qu'elle ajoute qu'il est par ailleurs exact que l'avis des chefs fonctionnels n'a pas été demandé en l'espèce, contrairement à ce qui était annoncé dans l'ordre de service et que les raisons en ont été fournies dans la note précitée du 10 avril 2014; qu'elle explique que la mise en compétition à l'administration générale de la fiscalité était d'une ampleur considérable (trente-trois emplois A4 étaient à attribuer) et a suscité de très nombreuses candidatures et qu'il a alors été constaté, à plusieurs reprises, que, pour une même fonction, un candidat était le chef fonctionnel d'un ou de plusieurs autres candidats en sorte que, afin de constituer les dossiers de la même manière et d'ainsi garantir l'égalité de traitement pour tous les candidats, l'avis des chefs fonctionnels n'a pas été sollicité; qu'enfin, elle dit ne pas comprendre ce qui permet au requérant de considérer que "l'interview tient compte des résultats des compétences génériques et techniques" puisque le compte rendu de l'interview démontre que les deux questions posées ne font pas allusion à ces résultats;

Considérant que dans son mémoire en intervention, la partie intervenante relève à propos de l'évaluation des compétences génériques que le requérant n'a pas

contesté le résultat qu'il a obtenu ni d'ailleurs le contenu du test et qu'il ne peut donc plus aujourd'hui remettre en question cette épreuve en soutenant que toutes les compétences n'ont pas été vérifiées; qu'en outre, elle rappelle que cette évaluation n'était qu'une étape dans le cadre d'une mise en compétition; qu'elle ne voit également pas en quoi le principe visé au moyen obligerait la partie adverse à évaluer en détail chacune des compétences génériques figurant dans l'ordre de service du 1^{er} juin 2011 puisque cet ordre de service ne fait qu'énumérer, sans plus, comme dans toute compétition, les compétences à développer en vue de l'évaluation des compétences génériques; que pour les compétences techniques, elle fait également observer que le requérant n'a pas remis en question son résultat ni le contenu du test d'évaluation; que selon elle, il ne peut donc plus aujourd'hui contester ce test en soutenant que toutes les matières n'ont pas été vérifiées; que pour ce qui concerne l'apport de la lettre de motivation et de l'interview, elle s'en réfère à ce qui a déjà été dit par la partie adverse dans son mémoire en réponse et confirme que la lettre de motivation à joindre à la candidature permettait effectivement de faire prévaloir ses qualités au regard du profil demandé pour le poste de conseiller général - directeur de centre Grandes Entreprises, de même que le caractère largement ouvert des questions posées à l'interview permettait aux candidats de mettre en exergue les compétences requises par le profil de fonction dont, notamment, des compétences génériques jugées à tort par le requérant comme non appréciées au terme des quatre étapes de la procédure : innover, développer des collaborateurs, influencer, s'auto-développer; qu'elle souligne aussi que l'assistance de Philippe JACQUIJ aux côtés d'Yves RYM lors de l'interview n'est pas interdite par l'ordre de service et rappelle que celle-ci a été réalisée par le représentant de Carlos SIX et que la présence de Philippe JACQUIJ, qui n'est à aucun moment intervenu durant l'interview, ne vicie nullement l'ordre de service qui a bien été respecté; que, quant à l'absence d'avis des chefs fonctionnels, elle relève que les raisons en ont été fournies dans la note au comité de direction du 10 avril 2014 en réponse à la réclamation écrite introduite par le requérant et qu'il y a donc eu uniformité de traitement des différents candidats; qu'elle soutient qu'en agissant de la sorte, l'administration n'a pas violé le principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti* dans la mesure où elle justifie bien, par des motifs objectifs et raisonnables, les raisons pour lesquelles elle s'est écartée sur ce point de l'ordre de service du 1^{er} juin 2011; qu'enfin, elle ne voit pas ce qui permet au requérant de considérer que l'interview tient compte des résultats des compétences génériques et techniques puisque le compte rendu de l'interview démontre que seules deux questions ont été posées et que celles-ci ne font nullement allusion à ces résultats; que, selon elle, le requérant confond manifestement le résultat de l'interview et les éléments repris dans la motivation de la proposition de la nommer, notifiée au requérant le 7 mars 2014;

Considérant que dans son dernier mémoire, la partie adverse conteste l'intérêt du requérant au premier moyen dès lors qu'il a été avisé des résultats obtenus aux tests d'évaluation de ses compétences techniques et génériques et qu'il ne les a pas attaqués en temps utile de sorte que ces évaluations sont définitives; qu'elle persiste à dire qu'elle a correctement appliqué l'ordre de service pour l'évaluation des compétences requises et qu'en tout état de cause, par le biais de l'interview, les candidats ont bien eu la possibilité de faire la preuve de l'ensemble de ces compétences au vu des questions qui leur ont été posées; que quant à l'absence d'avis des chefs fonctionnels, elle répète qu'une réponse a été donnée dans la note du comité de direction du 10 avril 2014 et que son principal souci a été de garantir l'égalité de tous les candidats; qu'il s'agit là, selon elle, d'une décision qui relève de son pouvoir discrétionnaire et qui est adéquatement motivée;

Considérant que dans son dernier mémoire, la partie intervenante insiste sur la circonstance que le requérant aurait pu déjà attaquer les résultats des tests d'évaluation en sollicitant des explications auprès de l'autorité, ce qu'il n'a pas fait et que même à l'occasion de sa réclamation au comité de direction, il ne semble pas remettre en question les tests mais uniquement la manière dont l'interview s'est déroulée; que quant à la circonstance que certaines compétences génériques n'auraient pas été évaluées, elle relève que sur les cinq compétences qui l'ont été, quatre sont des compétences essentielles selon le profil générique du dirigeant A4; que par ailleurs, pour les autres compétences génériques, elle part du constat qu'elles sont transversales et que l'évaluation des autres compétences a également permis, même partiellement, leur évaluation; qu'elle s'en réfère au rapport de feedback du Selor qui a joint une évaluation détaillée des quatre compétences génériques clés et de la compétence de base; qu'elle note que chaque compétence a ainsi été évaluée par le biais de quatre à six indicateurs qui présentaient des similitudes avec l'évaluation des compétences génériques qui n'ont pas en tant que telles été directement évaluées; qu'elle ajoute que lors de l'interview, les candidats ont également eu l'occasion de mettre en évidence leurs compétences génériques; qu'elle souligne aussi que si l'avis des chefs fonctionnels n'a pas été demandé, cela n'a pas eu pour conséquence de mettre à mal le processus de sélection dès lors que la partie adverse a clairement exposé les motifs de cette décision qui sont, selon elle, objectifs et raisonnables; qu'elle explique à ce propos que le risque d'entrer en concurrence avec un chef fonctionnel ou un chef hiérarchique était élevé et que par ailleurs, le chef hiérarchique le plus élevé n'a pas ou très peu de connaissance quant au fonctionnement de l'agent dans ses tâches et missions actuelles de sorte que son avis n'aurait guère été pertinent; qu'elle répète que la volonté de la partie adverse a été d'éviter que le principe d'égalité ne soit mis à mal et que certains avis manquent d'objectivité vu la concurrence potentielle de certains chefs de service ou de supérieurs hiérarchiques avec leurs agents; qu'elle répète que l'administration active

est tenue de respecter le principe général de droit de l'impartialité et qu'une simple suspicion fondée aurait suffi à démontrer la violation dudit principe;

Considérant que le requérant a intérêt au moyen qui dénonce une irrégularité lors de la deuxième épreuve (évaluation des compétences techniques et génériques) dans la mesure où, s'il est vrai qu'il a réussi ces évaluations, tout comme la partie intervenante, il ne peut nullement être préjugé de ce qu'aurait été le résultat pour chacun d'eux si tous les éléments à prendre en considération en application de l'appel aux candidats avaient été examinés pour apprécier leurs compétences respectives; qu'en outre, lors de la notification de sa réussite aux tests des compétences techniques et génériques, aucune mention n'était faite des voies de recours; qu'à ce moment, le requérant n'avait aucun intérêt à contester le résultat de ces tests et leur déroulement puisqu'il avait réussi et qu'il ne pouvait pas encore savoir qu'il ne serait pas promu; que c'est donc bien lors du présent recours dirigé contre la promotion de la partie intervenante que le requérant a intérêt à contester la régularité des épreuves de sélection;

Considérant que dans le contexte d'une procédure de sélection, il incombe à l'autorité d'informer clairement les candidats des modalités selon lesquelles leur candidature sera examinée; que cette information préalable participe de l'obligation de respecter le principe constitutionnel de l'égal accès aux emplois publics;

Considérant qu'en l'espèce, l'avis de mise en compétition publié au Moniteur belge du 1^{er} juin 2011 mentionne, notamment ce qui suit :

" Étape 2 - Évaluation des compétences techniques et des compétences génériques

Les candidats retenus suite à l'étape 1 seront invités à passer une évaluation des compétences techniques exigées par profil de fonction sollicité et une évaluation des compétences génériques exigées dans le même profil.

Les évaluations précitées auront lieu simultanément ou successivement.

Dans le cadre de l'évaluation des compétences techniques, les candidats devront répondre à des questions aussi bien générales que ciblées sur les matières et les compétences techniques reprises dans le profil sollicité.

Le candidat qui aura sollicité plusieurs fonctions devra répondre à plusieurs questionnaires techniques (un questionnaire par profil de fonction sollicité).

Dans le cadre de l'évaluation des compétences génériques, les candidats devront réaliser certains tests qui, selon le profil de fonction sollicité, peuvent, à titre d'exemple, être des tests de jugement situationnel et des exercices de simulation (test in-basket).

Ces tests informatisés ont pour objectif de cerner les compétences génériques requises pour l'exercice de la ou des fonctions sollicitées.

Les candidats qui sollicitent, au sein d'une ou plusieurs entités du S.P.F. Finances, des emplois dont le profil de compétences génériques est identique ne seront invités qu'à une seule évaluation de ces compétences.

Le résultat obtenu à cette évaluation sera valable pour tous les emplois sollicités dont le profil de compétences génériques est identique.

Cette évaluation peut être organisée sur plusieurs dates.

Pour être retenus et pouvoir poursuivre la procédure, les candidats doivent obtenir 60 % minimum à chacune des évaluations - techniques et génériques.

Tant pour l'une que pour l'autre évaluation, les candidats qui ne participeront pas, le jour fixé, au test des compétences seront considérés comme n'ayant pas satisfait à cette épreuve et seront exclus de la suite de la procédure, quelque soit le motif de leur absence.

Lorsque les évaluations des compétences techniques et génériques sont organisées successivement et que les résultats de la première évaluation organisée sont connus avant l'organisation de la deuxième évaluation, les candidats qui n'ont pas obtenu les 60 % minimum requis à la première évaluation organisée sont exclus de la participation à l'autre évaluation.

Étape 3 - Intégration (mise en commun) des résultats des évaluations des compétences techniques et génériques - Evaluation complémentaire éventuelle

Lors de cette étape, le Service Promotion intégrera les résultats des évaluations des compétences techniques et génériques, des candidats retenus à l'issue de l'étape 2.

L'intégration de ces résultats d'évaluation sera réalisée en tenant compte de la pondération suivante :

Conseiller général Coordination opérationnelle et Communication

- compétences techniques : 60 %

- compétences génériques : 40 %

Conseiller général expertise et support fonctionnel

- compétences techniques : 30 %

- compétences génériques : 70 %

Conseiller général soutien management :

- compétences techniques : 40 %

- compétences génériques : 60 %

Conseiller général - Directeur de centre :

- compétences techniques : 20 %

- compétences génériques : 80 %

Conseiller général - Chef de division :

- compétences techniques : 30 %

- compétences génériques : 70 %

Suivant le profil de fonction/localisation concerné, les candidats francophones et les candidats néerlandophones seront intégrés entre eux sur base des critères précités.

Une fois l'intégration des résultats de l'évaluation des compétences réalisée, le Comité de direction établira un classement des candidats et, identifiera par profil de fonction/localisation les 10 meilleurs résultats.

Le cas échéant, ces candidats pourront être invités à passer une évaluation complémentaire destinée entre autres à examiner la manière dont ils mettent en pratique leurs compétences et leur mode de fonctionnement personnel et

interpersonnel. Cette évaluation pourra, par exemple, prendre la forme d'un entretien, d'une étude de cas ou d'une mise en situation pratique.

Les candidats qui sollicitent, au sein d'une ou plusieurs entités du S.P.F. Finances, des emplois dont le profil de compétences génériques est identique ne seront invités qu'à une seule évaluation complémentaire.

Les conclusions de cette évaluation seront valables pour tous les emplois sollicités dont le profil de compétences génériques est identique.

Étape 4 - Interview

Tous les candidats identifiés à l'issue de l'étape 3 seront invités à une interview devant le fonctionnaire dirigeant ou son délégué.

L'interview permettra d'évaluer la motivation du candidat par rapport à l'emploi ou aux emplois sollicités et d'aborder de manière intégrée les compétences techniques et génériques exigées par le profil de fonction sollicité.

Lors de cette interview, il sera également tenu compte des éléments du dossier personnel du candidat ainsi que de l'avis demandé à son chef fonctionnel quant à son fonctionnement dans ses missions et tâches actuelles";

que concernant les compétences techniques et génériques, le profil de fonction de l'emploi sollicité mentionne ce qui suit :

" (...)

Exigences de la fonction :

Le Conseiller général - Directeur de centre dispose des aptitudes et compétences suivantes :

Sur le plan des compétences génériques :

- analyser, intégrer l'information, penser de manière innovante en apportant des idées novatrices et créatives;
- définir des objectifs de manière proactive, étayer des plans d'action de manière minutieuse et y impliquer les bonnes ressources, dans les délais disponibles;
- accompagner les collaborateurs dans leur développement et leur fournir un feed-back orienté vers leur fonctionnement (prestations et développement);
- avoir de l'impact, négocier pour arriver à une situation "gagnant-gagnant" et convaincre un public;
- disposer d'une bonne capacité de communication, tant écrite qu'orale;
- accompagner des clients internes et externes de manière transparente, intègre et objective, leur fournir un service personnalisé et entretenir des contacts constructifs;
- s'impliquer et démontrer de la volonté et de l'ambition afin de générer des résultats et assumer la responsabilité de la qualité des actions entreprises;
- créer et améliorer l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues;
- planifier et gérer de manière active son propre développement en fonction de ses possibilités, intérêts et ambition, en remettant en question de façon critique son propre fonctionnement et en s'enrichissant continuellement par de nouvelles idées et approches, compétences et connaissances;
- agir de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation, respecter la confidentialité et les engagements et éviter toute forme de partialité.

Sur le plan des compétences techniques :

Avoir une connaissance de base :

- du Code des impôts sur les revenus 1992, du Code TVA et dispositions apparentées;
- du droit civil, du droit fiscal, du droit judiciaire, du droit des personnes morales, du droit pénal;
- des conventions et collaborations internationales;
- de la réglementation sur le médiateur fédéral, la publicité de l'administration, la motivation des actes administratifs, les principes de bonne administration et la chartre de l'utilisateur des services publics;
- des principes du contentieux administratif;
- de la procédure fiscale;
- de l'organisation et des compétences de la Cour des comptes, de la Cour d'Arbitrage [lire : constitutionnelle] et du Conseil d'État;
- des travaux de taxation et de la procédure en matière d'investigations et d'établissement des impôts;
- de l'environnement logiciel et des fonctionnalités d'une ou des applications internes du SPF, et notamment : la gestion de banques de données, les outils de suivi et de rapportage, le workflow contentieux, STIR-CO, ACL;
- des projets de modernisation du SPF, comme par exemple : le balanced scorecard et cycle de gestion, la gestion des risques et les nouvelles structures d'organisation;
- de softwares et applications bureautiques (...);

Considérant que dans le cadre d'une nomination à une fonction publique, l'autorité se doit de respecter l'organisation de la procédure de nomination telle qu'elle l'a prévue dans le règlement déterminant les conditions d'accès à la fonction en question et que lorsque l'appel à candidatures à un emploi de promotion définit le profil souhaité par l'énoncé de critères, l'autorité de nomination doit avoir égard à l'ensemble de ces critères pour comparer les titres et mérites des candidats; qu'en l'espèce, en ce qui concerne les compétences techniques, l'examen du questionnaire à choix multiples démontre que des questions ont été posées sur les matières suivantes :

- connaissance des impôts et du droit (onze questions) : ce qui correspond aux compétences techniques relatives au Code des impôts sur le revenu 1992, au Code TVA et aux dispositions apparentées;
- connaissance des conventions et collaborations internationales (quatre questions) : ce qui correspond à la compétence technique relative aux conventions et collaborations internationales;
- connaissance des procédures fiscales et du contentieux administratif (deux questions) : ce qui correspond aux compétences techniques relatives aux principes du contentieux administratif et à la procédure fiscale;
- connaissance des travaux de taxation (une question) : ce qui correspond à la compétence technique relative aux travaux de taxation et aux procédures en matière d'investigation et d'établissement des impôts;
- connaissance des projets de modernisation du SPF Finances (dix-huit questions) : ce qui correspond à la compétence technique relative aux projets de modernisation du SPF, comme par exemple : le balanced scorecard et cycle de gestion, la gestion des risques et les nouvelles structures d'organisation;

- connaissance des applications informatiques du SPF Finances (neuf questions) : ce qui correspond aux compétences techniques relatives à l'environnement logiciel et des fonctionnalités d'une ou des applications internes du SPF, et notamment : la gestion de banques de données, les outils de suivi et de rapportage, le workflow contentieux, STIR-CO, ACL et aux softwares et applications bureautiques;
- connaissance de la législation sur le médiateur fédéral, la publicité de l'administration, la motivation des actes administratifs, les principes de bonne administration (trois questions) : ce qui correspond à la compétence technique relative à la réglementation sur le médiateur fédéral, la publicité de l'administration, la motivation des actes administratifs, les principes de bonne administration et la chartre de l'utilisateur des services publics;
- connaissance de l'organisation et des compétences de la Cour des comptes, de la Cour constitutionnelle et du Conseil d'État (deux questions) : ce qui correspond à la compétence technique relative à l'organisation et aux compétences de la Cour des comptes, de la Cour constitutionnelle et du Conseil d'État;

que dix compétences techniques sur onze reprises dans le profil de fonction ont donc bien été évaluées; que seule la compétence portant sur la connaissance du droit civil, du droit fiscal, du droit judiciaire, du droit des personnes morales et du droit pénal n'a pas été évaluée; que ce constat ne permet cependant pas de considérer que le résultat de l'évaluation des compétences techniques aurait été biaisé et ce d'autant plus qu'il ressort de l'appel aux candidats que, dans le chef de l'autorité, l'appréciation de compétences techniques revêtait, pour la fonction à pourvoir "Conseiller général - Directeur de Centre" une importance peu déterminante puisque, lors de l'étape 3, l'intégration des compétences techniques et génériques a été effectuée à concurrence de 20 % pour les compétences techniques et 80 % pour les compétences génériques;

qu'en ce qui concerne les compétences génériques, le rapport de feedback démontre que les compétences suivantes ont été évaluées :

- Travailler en équipe, ce qui correspond à la compétence générique "créer et améliorer l'esprit d'équipe en partageant ses avis et ses idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues";
- Agir de manière orientée service, ce qui correspond à la compétence générique "accompagner des clients internes et externes de manière transparente, intègre et objective, leur fournir un service personnalisé et entretenir des contacts constructifs»;
- Faire preuve de fiabilité, ce qui correspond à la compétence générique "agir de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation, respecter la confidentialité et les engagements et éviter toute forme de partialité";

- Atteindre les objectifs, ce qui correspond à la compétence générique "s'impliquer et démontrer de la volonté et de l'ambition afin de générer des résultats et assumer la responsabilité de la qualité des actions entreprises";
- Organiser, ce qui correspond à la compétence générique "définir des objectifs de manière proactive, étayer des plans d'action de manière minutieuse et y impliquer les bonnes ressources, dans les délais disponibles";

que les compétences génériques suivantes n'ont pas été directement évaluées par le Selor :

- analyser, intégrer l'information, penser de manière innovante en apportant des idées novatrices et créatives;
- accompagner les collaborateurs dans leur développement et leur fournir un feedback orienté vers leur fonctionnement (prestations et développement);
- avoir de l'impact, négocier pour arriver à une situation "gagnant-gagnant" et convaincre un public;
- disposer d'une bonne capacité de communication, tant écrite qu'orale;
- planifier et gérer de manière active son propre développement en fonction de ses possibilités, intérêts et ambition, en remettant en question de façon critique son propre fonctionnement et en s'enrichissant continuellement par de nouvelles idées et approches, compétences et connaissances;

que seules cinq compétences génériques sur dix ont donc été évaluées lors de la deuxième étape de la procédure de sélection; que par conséquent, les résultats de cette épreuve n'ont pu être fondés sur tous les éléments qui devaient être pris en considération pour apprécier les compétences génériques des candidats à un poste de classe A4 "Conseiller général - Directeur de Centre"; qu'en outre, il ressort de l'appel aux candidats que, dans le chef de l'autorité, l'appréciation des compétences génériques revêtait, pour la fonction à pourvoir, une importance déterminante puisque, lors de l'étape 3, l'intégration des compétences techniques et génériques a été effectuée à concurrence de 20 % pour les compétences techniques et 80 % pour les compétences génériques; que les parties adverse et intervenante estiment que, de toute manière, les compétences génériques non évaluées lors de l'étape n° 2 ont pu l'être soit par le biais de l'évaluation des cinq autres compétences génériques, soit à l'occasion de l'interview (étape 4); que ces arguments ne convainquent cependant pas; que si certaines compétences génériques sont transversales comme le soutient la partie intervenante, pourquoi la partie adverse en a-t-elle décidé autrement en faisant clairement une distinction entre ces différentes compétences génériques; que le raisonnement de la partie intervenante, sur ce point, n'est pas corroboré par des pièces du dossier administratif, ni par les écrits de la partie adverse qui se limite à soutenir qu'elle n'était pas tenue d'évaluer l'ensemble des compétences génériques; que, quant au but de l'interview, il n'était pas d'évaluer les compétences génériques

mais d'aborder de manière intégrée les compétences techniques et génériques exigées par le profil de fonction sollicité; que c'est d'ailleurs ce qui a été fait puisque les deux questions ont pour objectif d'amener les candidats à aborder des points de management au sein d'un centre régional Grandes Entreprises; que ni l'acte attaqué, ni la note rédigée à l'issue de l'interview ne permettent de comprendre la manière dont les compétences génériques non évaluées lors de la deuxième étape l'auraient été lors de l'interview; qu'en tout état de cause, l'interview ne peut pallier le défaut d'évaluation de certaines compétences génériques lors de la deuxième étape puisque les résultats obtenus à l'issue de l'étape n° 2 ont eu un impact direct sur l'élimination ou non des candidats et sur le classement opéré à la suite de l'intégration; que, quant à l'absence d'avis du chef fonctionnel, dans le dossier de sélection, il convient de noter que l'avis de mise en compétition mentionne expressément que "Lors de cette interview, il sera également tenu compte (...) de l'avis demandé à son chef fonctionnel quant à son fonctionnement dans ses missions et tâches actuelles"; que l'autorité a ainsi considéré qu'un tel avis devait être pris en considération et constituait un élément nécessaire dans la comparaison des titres et mérites des candidats; que l'explication donnée à cet égard, en réponse à la réclamation du requérant, par le comité de direction ne peut convaincre pour différentes raisons; que d'abord l'avis de mise en compétition du 1^{er} juin 2011 qui prévoit la prise en compte de l'avis demandé au chef fonctionnel des candidats, mentionne également expressément comme condition de nomination :

" Peuvent se porter candidats aux emplois auxquels est attaché le titre de Conseiller général A4 : tous les agents du Service public fédéral Finances, dotés à la date des nominations, de la classe A3 et qui estiment répondre aux conditions spécifiées dans le profil de fonction";

que l'autorité ne pouvait ainsi pas ignorer au moment de l'établissement de l'avis de mise en compétition que, au vu de cette condition de nomination, des agents risquaient d'entrer en concurrence avec leur chef fonctionnel; qu'elle n'a cependant pas considéré que cela puisse poser problème puisqu'elle a maintenu la prise en compte de l'avis de ces chefs lors de l'interview; que le comité de direction aurait pu décider, pour les candidats entrant en concurrence avec leur chef fonctionnel, de demander l'avis du supérieur hiérarchique suivant ou d'un dirigeant des services centraux; qu'en outre, même s'il fallait retenir l'explication fournie par le comité de direction, il faut encore constater qu'elle n'a pas été portée à la connaissance des candidats avant le début de la procédure de sélection; que pour ces différentes raisons, le premier moyen est jugé fondé;

Considérant qu'il n'y a pas lieu d'examiner les deuxième et troisième moyens qui, à les supposer fondés, ne conduiraient pas à une annulation plus étendue,

D É C I D E :

Article 1^{er}

La requête en intervention introduite par Marc BELLOT est accueillie définitivement.

Article 2.

Sont annulés l'arrêté royal du 25 avril 2014 portant nomination de Marc BELLOT dans la classe A4 (conseiller général) auprès du SPF Finances ainsi que la décision du président du comité de direction du 7 mai 2014 désignant l'intéressé dans un emploi auprès des services extérieurs de l'administration générale de la fiscalité à Liège.

Article 3.

Les dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont mis à charge de la partie adverse à concurrence de 200 euros et à charge de la partie intervenante à concurrence de 150 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le dix-neuf janvier deux mille seize 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.