

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 236.717 du 9 décembre 2016

A. 217.583/VIII-9883

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

contre :

le centre public d'action sociale de Waterloo,
représenté par son conseil de l'action sociale,
ayant élu domicile chez
M^e David RENDERS, avocat,
rue du Concours 1
1170 Bruxelles,

Partie intervenante :

LAMBERT Marie-Noëlle,
ayant élu domicile chez
M^e Benoît CAMBIER, avocat,
avenue Winston Churchill 253/40
1180 Bruxelles.

LE PRÉSIDENT F.F. DE LA VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 16 novembre 2015 par Ricardo CHERENTI qui demande l'annulation de "la décision du Conseil de l'Action sociale du CPAS de la Commune de Waterloo du 24 juillet 2015 admettant Madame Marie-Noëlle LAMBERT au stage en qualité de directrice générale du CPAS de Waterloo";

Vu la requête introduite le 29 décembre 2015 par laquelle Marie-Noëlle LAMBERT demande à être reçue en qualité de partie intervenante;

Vu l'ordonnance du 28 janvier 2016 accueillant provisoirement cette intervention;

Vu les mémoires en réponse, en réplique et en intervention régulièrement échangés;

Vu le rapport de Marc OSWALD, auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 6 octobre 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 6 décembre 2016;

Entendu, en son rapport, Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e François BELLEFLAMME, loco M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat, comparaissant pour la partie requérante, M^e Emmanuelle GONTHIER, loco M^e David RENDERS, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et M^e Fanny WATTEYNE, loco M^e Benoît CAMBIER, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

Entendu, en son avis conforme, Marc OSWALD, auditeur;

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

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

1. Le 25 mars 2014, la partie adverse adopte un règlement fixant les conditions et les modalités de nomination aux emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier.

Deux épreuves d'aptitude sont organisées. D'une part, l'épreuve d' "aptitude professionnelle" qui a pour objet d'apprécier "les connaissances minimales requises" des candidats [droit constitutionnel, droit administratif, droit des marchés publics, droit civil, finances et fiscalité locales, droit commun et loi organique des CPAS], et, d'autre part, l' "épreuve orale d'aptitude à la fonction et à la capacité de management" qui permet d'évaluer le candidat "notamment sur sa vision stratégique de la fonction et sur la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice de cette dernière en matière de gestion des ressources humaines, de management et d'organisation du contrôle interne".

Pour être lauréats, les candidats doivent obtenir 60 % des points à chacune des deux épreuves. Les directeurs généraux, directeurs généraux adjoints et directeurs financiers d'une autre commune ou d'un CPAS nommés à titre définitif sont, en cas de recours au recrutement, dispensés de la première épreuve, à l'instar, en cas de promotion, des agents qui ont subi avec succès un examen ou un concours d'accès à un grade au moins égal à celui de chef de bureau et disposant de cinq années d'ancienneté dans ce niveau.

Au terme de ces deux épreuves, le jury établit un rapport et le règlement précise que les candidats retenus par le jury "feront l'objet d'un test de personnalité qui sera organisé par un organisme extérieur". Il stipule par ailleurs que "sur [la] base du rapport établi par le jury et après avoir éventuellement entendu les lauréats, le bureau permanent propose au conseil de l'action sociale un candidat stagiaire".

Les directeurs sont soumis à un stage d'un an lorsqu'ils sont en possession d'un certificat de management public et de deux ans si tel n'est pas le cas, durant lequel ils "sont accompagnés dans les aspects pratiques de leur fonction par une commission de stage composée de directeurs généraux ou de directeurs financiers selon le cas. [...] À l'issue de la période de stage, la commission procède à l'évaluation du directeur et établit un rapport motivé dans lequel elle conclut à l'aptitude ou non du directeur concerné à exercer la fonction. [...] En cas de rapport négatif, le conseil de l'action sociale peut procéder au licenciement du directeur concerné".

Si le poste a été pourvu par promotion, le règlement précise qu'en cas de licenciement, le stagiaire licencié conserve le droit de récupérer son poste antérieur.

2. Le 29 avril 2014, la partie adverse déclare vacant l'emploi de directeur général à dater du 1^{er} mars 2015 vu la mise à la pension anticipée du titulaire de cette fonction, Jacques DE BILDE, et décide de pourvoir à la nomination d'un directeur général par le biais d'une procédure de recrutement et de promotion.

Les membres du jury sont désignés le 26 août 2014.

3. Le 2 octobre 2014, dix-neuf personnes sont admises à présenter la première épreuve, dont le requérant, employé au CPAS de Liège de 1995 à 1999 et "conseiller expert à la Fédération wallonne des CPAS de l'Union des Villes et Communes de Wallonie", et l'intervenante, "responsable du service social et du service d'aide aux familles et aux aînés du CPAS de Waterloo" depuis avril 2004.

L'intervenante et Luc RIGAUX sont exemptés de la première épreuve "conformément aux articles 6 et 9 [lire : articles 5 et 8] de l'AGW du 11 juillet 2013 [lire : 20 mai 1999]".

4. À l'issue de cette première épreuve, trois lauréats, dont le requérant, sont retenus par le jury au terme de sa délibération du 12 novembre 2014.

5. Le 26 novembre 2014, le requérant, ainsi que quatre autres candidats dont l'intervenante, participent à la seconde épreuve. Le rapport du jury reprend les appréciations des candidats dans les termes suivants :

" [...]

[Le requérant] est notamment titulaire de plusieurs masters universitaires qui lui confèrent une lecture pluridisciplinaire des problématiques qui lui sont présentées. Grâce à cela, il est en capacité d'analyser les situations qui lui sont proposées et de structurer une réponse cohérente et pertinente.

Par une expérience de plus de 15 années en qualité de conseiller expert à la Fédération des CPAS de l'Union des Villes et Communes de Wallonie, il a été amené d'une part, à étudier de manière approfondie les différentes missions/actions menées par les CPAS et d'autre part, à accompagner les acteurs des CPAS dans leur travail de gestion de l'action sociale. Par conséquent, il prouve [...] une grande maîtrise des CPAS (missions, actions, gestion).

Grâce à cela, il a une vision assez fidèle de la fonction de directeur général de CPAS. Il a démontré, au départ d'exemples, sa capacité à définir une stratégie de management : gestion par objectifs (contrat d'objectifs), démarche opérationnelle (objectifs opérationnels, actions/mesures, évaluation/indicateurs) et contrôle interne (mesures et indicateurs). Il répond ainsi à la mission décréte en ce domaine.

Actuellement responsable d'une équipe de 4 personnes, il prouve, théoriquement, [...] une connaissance en management du personnel qu'il décline autour du concept du leadership situationnel. En outre, au travers de ses différentes réponses, il place le travailleur au centre de ses dispositifs d'action et des situations de changement qui lui sont soumises. Nonobstant la clarté de sa démonstration, [le requérant] ne peut prouver [...] sa mise en œuvre pratique au départ de son expérience professionnelle. Capable sans doute de décider avec fermeté, [le requérant], qui adopte un statut d'expert, ne donne pas l'assurance au jury, *prima facie*, de sa capacité d'adaptation à tous les membres du personnel [200 travailleurs].

Chercheur dans l'âme, [le requérant] montre au travers de son expérience d'expert à la fédération des CPAS [...] une aptitude à l'analyse (récolte des informations, analyse de l'information, diffusion de l'information), à l'anticipation des phénomènes accompagnée d'hypothèses d'actions/réactions et de partager celles-ci avec les acteurs concernés. Au surplus, il dispose d'une très large connaissance de son environnement socio-économique lui permettant également de proposer aux décideurs politiques, en temps opportuns, des propositions d'adaptation de la gestion du CPAS tant en matière d'actions sociales que de gestion financière ou des ressources humaines.

Enfin, orateur aguerri, [le requérant] s'exprime avec facilité, clarté et conviction. Ceci est renforcé par une motivation largement exprimée par sa volonté de mettre en œuvre ses acquis théoriques et universitaires au service d'une réalité sociale.

[...]

[L'intervenante] est notamment titulaire d'une licence en affaires publiques et internationales [orientation affaires publiques], [d'] un diplôme d'études spécialisées en droit et gestion justifiant de son intérêt pour la gestion publique. Occupée depuis 10 ans au CPAS de Waterloo, elle a été amenée à faire fonction de directeur général du CPAS en cas d'absence du directeur général en titre. Elle dispose donc d'une connaissance institutionnelle et fonctionnelle du CPAS.

Au quotidien, [l'intervenante] est responsable du service social et du service des aides familiales. Cela lui donne une approche de terrain qu'elle valorise dans sa candidature.

Au départ des situations qui lui sont soumises, [l'intervenante] prouve [...] une connaissance importante des modalités de gestion d'un CPAS. À cet égard, elle propose des réponses centrées principalement sur le respect de procédures et le rappel à la règle. Cela a été observé dans les exemples de gestion du personnel faisant la place d'abord à l'autorité hiérarchique et au statut administratif avant de prendre en considération des aspects davantage psychosociaux propres à la gestion des ressources humaines.

Cependant, peut-être calquée sur sa gestion quotidienne, [l'intervenante] a dépassé les limites de la responsabilité du directeur général empruntant des voies de résolutions de problématiques qui ressortissent de la sphère de compétences des organes politiques.

Ce rapport à la procédure et au fonctionnement réglementaire a été observé également dans la mise en situation stratégique, confondant, notamment, la notion de «processus» [avec] celle de «procédure». En cela, elle n'a pas prouvé sa capacité à mener une gestion stratégique telle que réclamée par le décret du 18.4.2013 (contrat d'objectif, contrôle interne,...) et n'a pas convaincu le jury, lors de sa présentation orale, qu'elle possédait une vision globale de la fonction attendue.

Son expression orale est très correcte et compréhensible".

Au terme de sa délibération, le jury arrête le résultat suivant :

- le requérant : 40/50;
- Guillaume BAUWENS : 40/50;
- Luc RIGAUX : 35/50
- l'intervenante : 30/50;
- Sébastien VAN LOO : 20/50.

6. Par un courrier du 9 décembre 2014, les lauréats sont avisés de leur réussite à l'épreuve orale et de ce qu'un test de personnalité va être organisé par un organisme extérieur, étant précisé que "ce test ne constitue en aucune manière une épreuve éliminatoire".

7. Le 18 décembre 2014, la partie adverse attribue le marché public d'organisation d'un test de personnalité à la société BA Consultants.

8. Le 10 janvier 2015, ladite société remet son rapport sur le test de personnalité des candidats. Selon ce rapport, les candidats se sont vu assigner trois épreuves :

- un test de personnalité;
- un test sur les préférences en matière de rôle à jouer au sein d'une équipe [modèle de Belbin];
- un entretien afin de vérifier la cohérence des résultats et des tests avec l'expression des candidats;

Il précise, quant au "résultat global", que "le test permet de déterminer l'adéquation entre le profil d'un poste de Directeur Général et le profil professionnel des candidats : ce qui permet de tester dans quelle mesure le candidat va pouvoir exercer efficacement le poste (dit «le degré d'adaptation»). Il permet également de déterminer le niveau d'adéquation entre le profil du poste et les traits et attentes personnels des candidats. Ce qui permet d'augurer dans quelle mesure l'exercice du poste va rencontrer les attentes du candidat (dit «le degré d'adhésion»)".

À l'issue du test, le requérant s'est vu attribuer 76 % pour le degré d'adaptation et 65 % pour le degré d'adhésion, et la requérante 96 % pour chacun des deux. Elle est dès lors classée première et le requérant troisième, selon la motivation suivante reprise dans le rapport individuel :

Rapport de la candidature [du requérant] :

" Aime transformer les idées en action.

Présente une belle maturité psychologique.

Homme de confiance, il prête aisément cette qualité à autrui.
Pourrait ainsi ne pas assez contrôler.

Sait facilement déléguer.

Accepte les remises en cause.

N'aime guère la monotonie ou la routine et préfère relever des challenges.

Sait faire preuve de flexibilité.

Développe un leadership fort consensuel.

Sait construire des projets rapidement et schématiquement.

Aime les organisations dynamiques.

N'a pas beaucoup d'expérience pour l'exercice de la fonction, même s'il connaît bien le milieu des CPAS et ses enjeux.

N'a quasi pas d'expérience de la direction d'une grande unité de travail.

CONCLUSION :
Nous mettons [le requérant] en 3^e position".

Rapport de la candidature de [l'intervenante] :

- " Dynamique et développant beaucoup d'énergie, elle sait travailler sous pression.
Sait néanmoins faire preuve de modération.
N'aime pas se disperser.
Apprécie peu les situations de défi entraînant des risques, même si elle préfère le dynamisme à la sécurité «à tout prix».
Sait faire preuve de souplesse et d'adaptabilité. N'aime pas la rigidité.
A besoin d'un cadre d'action clair.
Exprime facilement ses émotions et ses opinions.
Considère le travail d'équipe comme une valeur essentielle.
Met beaucoup de consensualité dans son leadership.
Esprit critique développé.
Discerne rapidement l'essentiel de l'accessoire.
Organise et aime l'organisation chez autrui.
Recherche la reconnaissance des autres par sa capacité à construire des choses.
Sait prendre rapidement ses décisions.
Pragmatique, elle préfère la pratique à l'abstraction.
A l'esprit en éveil et aime découvrir, même si elle est habituellement peu créative.
Sait faire preuve de pédagogie.
- N'a pas encore beaucoup d'expérience pour l'exercice de la fonction.
Présente une belle expérience du fonctionnement interne d'un CPAS
Possède une très bonne expérience de la direction d'une grande unité de travail.
Connait les problématiques et les acteurs du CPAS de l'intérieur.

CONCLUSION :
Nous mettons [l'intervenante] en 1^e position".

9. Le 22 janvier 2015, le bureau permanent de la partie adverse entend les quatre lauréats et, le même jour, propose au conseil de l'action sociale la candidature de l'intervenante en qualité de stagiaire à la fonction de directeur général. Selon la citation qu'en fait l'acte attaqué, cette proposition est libellée dans les termes suivants :

- " Considérant qu'en sa séance du 22 janvier 2015, le Bureau permanent a entendu les quatre candidats disposant du même temps pour se présenter, exprimer leurs

motivations et développer le ou les projets spécifiques qu'ils auraient pour le C.P.A.S. de Waterloo;

Considérant qu'il y a lieu de procéder à une comparaison des titres et mérites des candidats;

Considérant que le Bureau permanent s'est basé sur tous les éléments du dossier à savoir : les *curriculum vitæ*, l'avis des membres du jury, le résultat du test de personnalité, l'entretien des candidats avec les membres du Bureau permanent;

Oùï les rapports des membres du conseil désignés en qualité d'observateurs;

Considérant qu'il apparaît du CV de Monsieur G. BAUWENS qu'il ne dispose que d'une expérience limitée – 4 ans – en qualité de juriste au C.P.A.S. de Binche;

Considérant que Monsieur R. CHERENTI, même s'il dispose de nombreux diplômes, a très peu d'expérience dans la conduite concrète d'un C.P.A.S. et particulièrement dans le management et la gestion d'une équipe importante;

Considérant que Monsieur L. RIGAUX, actuellement directeur général d'un C.P.A.S. dans une commune de moins de 11.000 habitants, a des motivations qui n'ont convaincu ni les membres du jury, ni les membres du Bureau permanent;

Considérant que Madame M-N LAMBERT peut se prévaloir d'une expérience de 10 années en qualité de responsable du service social et de 1,5 an en qualité de responsable du SAFA au C.P.A.S. de Waterloo – concomitamment à sa fonction de responsable du service social – qu'elle a donc une connaissance approfondie des législations applicables à ces deux services stratégiques du centre;

Considérant qu'elle dispose d'une compétence reconnue en matière de gestion d'équipes de travail de grande taille – 15 agents au service social et 50 agents au SAFA;

Considérant qu'à de nombreuses reprises, Madame M-N LAMBERT a remplacé le Directeur général en cas d'absence et d'empêchement;

Considérant que les évaluations effectuées par son supérieur hiérarchique à savoir le Directeur général portent toutes la mention «très positive»;

Considérant que le Conseil de l'action sociale a estimé que l'organisation d'un test de personnalité est conçue comme un élément complémentaire de nature à éclairer l'autorité sur l'aptitude des candidats à exercer la fonction de Directeur général par rapport aux missions qui lui sont confiées dans la loi du 8 juillet 1976 organique des C.P.A.S.;

Considérant que ce test organisé par un tiers extérieur a consisté à déterminer l'adéquation entre le profil d'un poste de Directeur général et le profil professionnel des candidats d'une part et, d'autre part, à déterminer le niveau d'adéquation entre le profil du poste et les traits et attentes personnels des candidats;

Considérant que dans le courrier adressé aux candidats, il a été clairement indiqué que ce test ne constituait en aucune manière une épreuve éliminatoire;

Considérant que le résultat global de ce test fait apparaître que Madame M-N LAMBERT a le meilleur profil sur [la] base des deux critères repris ci-dessus;

Considérant qu'il ressort de l'audition par le Bureau permanent que c'est la candidate qui fait preuve de la plus grande motivation et qu'elle a exposé, lors de

son audition devant le Bureau permanent, une série de projets en adéquation avec les projets du centre;

Considérant qu'elle a les qualités utiles, le sens de l'institution, les capacités de mener un management participatif, le sens de l'organisation et du consensus;

Considérant que, conformément aux conditions et aux modalités de recrutement d'un Directeur général, le Bureau permanent doit proposer au Conseil de l'action sociale un candidat stagiaire et motiver son choix;

Décide :

[...]".

10. Le 27 janvier 2015, le conseil de l'action sociale de la partie adverse admet l'intervenante au stage en qualité de directeur général et fixe son entrée en fonction au 1^{er} mars 2015.

Cette délibération est adressée au requérant par un courrier du 29 janvier 2015.

11. Le 3 mars 2015, le conseil du requérant introduit un recours auprès du gouverneur du Brabant wallon en sa qualité d'autorité de tutelle.

12. Le 30 avril 2015, le gouverneur du Brabant wallon annule la décision du 27 janvier 2015.

13. Le 22 mai 2015, le conseil du requérant invite la partie adverse à procéder à une nouvelle comparaison des titres et mérites de chaque candidat "reposant sur un examen de tous les éléments du dossier".

14. Le 24 juillet 2015, la partie adverse prend une nouvelle décision par laquelle, à l'unanimité, elle admet l'intervenante au stage en qualité de directeur général pour une durée d'un an à dater du 25 juillet 2015, dans les termes suivants :
" [...]

Considérant l'avis motivé du Bureau permanent en sa séance du 22 janvier 2015 tel que repris ci-après : «[...]»;

Ouï l'avis du Directeur général donné en séance du 27 janvier 2015;

Vu la délibération du 27 janvier 2015 par laquelle le Conseil de l'action sociale a décidé d'admettre Madame Marie-Noëlle LAMBERT au stage en qualité de Directrice générale du CPAS;

Vu l'annulation de cette décision par l'autorité de tutelle en date du 30 avril 2015, en raison de l'insuffisance de la motivation de la décision annulée;

Considérant qu'il s'indique de statuer à nouveau sur les candidatures jugées recevables au terme des épreuves de sélection;

Considérant qu'en vertu de deux arrêts du Conseil d'État (N° 118.232 du 11 avril 2003 et N° 218.115 du 17 février 2012) tels que repris ci-après :

«qu'à l'inverse d'un concours, un examen n'aboutit pas à un classement qui détermine l'ordre de nomination des candidats».

«L'autorité peut ne pas choisir le lauréat ayant obtenu les meilleurs points, pour autant qu'elle justifie un tel choix dans la motivation formelle de sa décision, par des raisons objectives de tout parti pris et qui ne se résument pas à de simples commentaires subjectifs remettant en cause l'importance relative des différentes épreuves»;

Considérant qu'au terme des épreuves, quatre candidats remplissent les conditions pour être admis au stage;

Considérant qu'aucun de ces candidats ne dispose d'un diplôme plus pertinent que les autres pour exercer la fonction à pourvoir;

Considérant que Monsieur RIGAUX dispose de la plus grande expérience utile, puisqu'il exerce déjà, à titre définitif, la fonction de Directeur général du CPAS de REBECQ depuis 2011, après avoir exercé des fonctions en relation avec la fonction à pourvoir durant de nombreuses années; Que l'expérience de Monsieur RIGAUX est supérieure à celle de Madame LAMBERT qui a été désignée en 2007 pour remplacer le Directeur général du CPAS de WATERLOO lors de ses absences et empêchements, qui assure l'ensemble de ses remplacements depuis 2012, et qui dirige le Service social de ce même CPAS depuis 10 ans, ainsi que son Service d'aide aux familles et aux aînés depuis un an et demi; que l'expérience de Madame LAMBERT dans la fonction à pourvoir est supérieure à celle de Monsieur BAUWENS qui a également remplacé, durant ses absences et empêchements, le Directeur général du CPAS de BINCHE, au sein duquel le candidat exerce principalement des fonctions de juriste depuis le début de sa carrière professionnelle en 2011; Que l'expérience de Monsieur BAUWENS dans la fonction à pourvoir est plus importante que celle de Monsieur CHERENTI, qui bien que conseiller expert à la Fédération wallonne des CPAS de l'UVCW, n'a jamais exercé la fonction à pourvoir;

Considérant que le jury ne s'est pas prononcé sur la motivation de Madame LAMBERT, mais que le Bureau permanent, qui a entendu les candidats, relève que c'est elle qui fait preuve de la plus grande motivation; que le Bureau permanent relève également que cette motivation est illustrée par les projets que Madame LAMBERT a exposés pour le CPAS de WATERLOO; que cette motivation est, dès lors, fondée tout à la fois sur les besoins du public et sur ceux du Centre; que la motivation de Madame LAMBERT fait apparaître une réflexion approfondie de ce que la candidate souhaite apporter concrètement au CPAS et de l'investissement qu'elle demande à mettre au service de cette institution; que cette motivation est, dès lors, supérieure à celle de Monsieur CHERENTI, dont le jury relève qu'il souhaite également mettre ses compétences au service de la collectivité, mais qui ne se focalise pas précisément sur les besoins spécifiques du CPAS de WATERLOO; Que la motivation de Monsieur BAUWENS est moins pertinente que celle des candidats précités, puisqu'elle semble essentiellement axée sur les besoins personnels de Monsieur BAUWENS qui cherche à se rapprocher de son domicile et à développer sa carrière; qu'il ressort tant du rapport du jury que de l'avis du Bureau permanent que Monsieur RIGAUX ne paraît, quant à lui, pas véritablement désireux de quitter son emploi actuel au CPAS de REBECQ pour rejoindre celui de WATERLOO, ce qui indique qu'il est le candidat le moins motivé pour exercer la fonction à pourvoir;

Considérant que le jury expose que Monsieur CHERENTI démontre une approche adéquate de la fonction; Que, d'après le jury encore, Monsieur RIGAUX semble, pour sa part, être capable de maîtriser la gestion financière

d'une institution et de fédérer son personnel autour d'un projet, mais développe une approche essentiellement pragmatique et laisse peu de place à la décision politique; Que Monsieur BAUWENS a, quant à lui, convaincu le jury de sa capacité à inscrire le CPAS dans une démarche stratégique; Que le jury indique, toutefois, que ses réflexions sont prioritairement axées sur les procédures et qu'il n'aborde qu'ensuite les aspects humains et managériaux des projets qui lui sont soumis; Que le jury relève, par ailleurs, que Madame LAMBERT a démontré une connaissance importante des modalités de gestion d'un CPAS; Que le jury estime, néanmoins, que son approche stratégique de la fonction est lacunaire et expose que la candidate a fait preuve, lors de son examen, d'une tendance à emprunter des solutions qui ressortissent de la sphère de compétence des organes politiques;

Considérant que le jury relève que Monsieur RIGAUX répond avec aisance et très justement aux questions qui touchent à la gestion des ressources humaines; qu'il dispose d'une expérience importante en la matière, puisqu'il dirige, depuis 2011, le CPAS de REBECQ; Que Monsieur RIGAUX a, d'après le jury, démontré des capacités managériales plus importantes que celles de Madame LAMBERT; que, dans son avis, le Bureau permanent relève, toutefois, que Madame LAMBERT dispose d'une expérience reconnue en matière de gestion d'équipes de travail de grande taille; qu'il relève également qu'elle est capable de mener un management participatif et dispose des sens de l'organisation et du consensus; que Madame LAMBERT dispose, dès lors, d'une capacité et d'une expérience managériale plus importante que celle de Monsieur BAUWENS, qui n'a, pas autant que la candidate précitée, pu démontrer une expérience et une capacité de gestion d'équipes importantes; Qu'à cet égard, le jury note que le candidat paraît, par ailleurs, centrer son management davantage sur la gestion administrative que sur la gestion des ressources humaines; que Monsieur CHERENTI, ne dispose, quant à lui, d'aucune expérience dans le management de grandes équipes; Que le jury relève que ce candidat adopte un statut d'expert et qu'il n'a pas convaincu de sa capacité d'adaptation à la structure du CPAS qui compte environ 200 travailleurs;

Considérant que les tests personnalisés ont, tout d'abord, porté sur le degré d'«adaptation» des candidats, étant la mesure dans laquelle ils devraient pouvoir exercer efficacement le poste à pourvoir; que ces tests indiquent un très haut degré d'«adaptation» de Madame LAMBERT et de Monsieur BAUWENS, un haut degré d'«adaptation» de Monsieur RIGAUX et un bon degré d'«adaptation» de Monsieur CHERENTI, toutefois nettement inférieur à celui des autres candidats; que ces tests personnalisés ont également porté sur le degré d'«adhésion» des candidats, étant la mesure dans laquelle l'exercice du poste à pourvoir devrait rencontrer leurs attentes; qu'à cet égard, les tests indiquent un très haut degré d'«adhésion» de Madame LAMBERT, un haut degré d'«adhésion» de Monsieur RIGAUX et de Monsieur BAUWENS - celui-ci étant, toutefois, inférieur à celui de Monsieur RIGAUX - et un degré d'«adhésion» moins important de Monsieur CHERENTI;

Considérant que, même s'il semble disposer de l'essentiel des compétences requises et d'une expérience utile, il ne paraît pas adéquat, dans l'intérêt du CPAS de WATERLOO, de désigner un candidat qui exprime des hésitations et qui se montre peu enclin d'occuper la fonction à pourvoir; qu'à cet égard, Monsieur RIGAUX semble, tant aux yeux du jury, qu'au regard de l'avis du Bureau permanent, finalement peu désireux de se dévouer au service du Centre et ne paraît pas davantage convaincu de l'intérêt qu'il aurait, à titre personnel, à exercer cette fonction; que les réticences de Monsieur RIGAUX sont confortées par les tests personnalisés qui indiquent qu'il dispose d'une grande «adaptation» à la fonction, mais que son degré d'«adhésion» est moins important que celui d'autres candidats; que, malgré les compétences et l'expérience de Monsieur RIGAUX, le Conseil ne souhaite, dès lors, pas lui confier la direction du Centre;

Considérant que, même s'il semble être le candidat qui dispose des connaissances théoriques les plus importantes dans le cadre de l'aide sociale et de la direction d'un CPAS, et même s'il semble vouloir mettre en œuvre ces connaissances au profit de la collectivité, il paraît trop risqué, et dès lors, inopportun, de confier la direction d'un CPAS de 200 travailleurs à un candidat qui ne dispose d'aucune expérience dans la fonction à pourvoir, ni dans la direction de grandes équipes, lorsque le jury doute de ses capacités à s'adapter à un si grand nombre de travailleurs, et alors que d'autres candidats disposent de connaissances requises et d'une expérience utile en la matière; Que pour ces motifs, et malgré la qualité de sa candidature, le Centre ne souhaite pas attribuer la fonction à pourvoir à Monsieur CHERENTI;

Considérant que Monsieur BAUWENS et Madame LAMBERT semblent, pour leur part, disposer tous deux d'une expérience utile dans la fonction à pourvoir, des compétences requises pour l'exercer et d'une motivation certaine; qu'à la date du dépôt des candidatures, Madame LAMBERT dispose, toutefois, d'une expérience professionnelle plus importante que Monsieur BAUWENS, à la fois dans le cadre de l'aide sociale et dans la fonction de direction à pourvoir; qu'elle a, par ailleurs, démontré des capacités et une expérience plus importantes que celles de Monsieur BAUWENS pour diriger un nombre important de travailleurs; que la motivation de Madame LAMBERT est, en outre, centrée vers les besoins de la collectivité et du CPAS de WATERLOO, alors que celle dont Monsieur BAUWENS a fait part est essentiellement personnelle; que les tests personnalisés qui ont été réalisés indiquent que Madame LAMBERT développe, tout à la fois un très haut degré d'«adaptation» et un très haut degré d'«adhésion» à la fonction, tandis que Monsieur BAUWENS démontre également un très haut degré d'«adaptation», mais un degré d'«adhésion» à la fonction moins important que celui de Madame LAMBERT;

Qu'il se déduit de ces constatations et comparaisons que c'est Madame LAMBERT qui paraît être, parmi les quatre derniers candidats en lice, celle qui est le mieux à même d'exercer adéquatement la fonction de Directeur du CPAS de WATERLOO;

Article 1: Madame Marie-Noëlle LAMBERT est admise au stage en qualité de Directrice générale du C.P.A.S.

Article 2: Elle occupera une charge complète.

Article 3: Son entrée en fonction est fixée au 25 juillet 2015.

Article 4: La durée du stage est fixée à un an.

[...]"

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié aux différents candidats le 28 juillet 2015.

15. Le 21 août 2015, le requérant introduit un recours à son encontre auprès de l'autorité de tutelle.

16. Le 24 septembre 2015, l'autorité de tutelle lui répond qu'elle a "décidé de ne pas prendre de mesure d'annulation et de laisser [l'acte attaqué] sortir ses effets";

Considérant que la demande d'intervention introduite le 29 décembre 2015 par Marie-Noëlle LAMBERT a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 28 janvier 2016; qu'il y a lieu de l'accueillir définitivement;

Considérant d'office, quant à l'intérêt au recours, que l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des directeurs généraux, directeurs généraux adjoints et directeurs financiers des centres publics d'action sociale, précise en son article 9, § 2, que "le stage est d'une durée d'un an lorsque, à son entrée en fonction, le directeur général [...] est en possession d'un certificat de management public [...]"; que l'article 11 du même arrêté indique ce qui suit :

" § 1^{er}. À l'issue de la période de stage, la commission procède à l'évaluation du directeur et établit un rapport motivé dans lequel elle conclut à l'aptitude ou non du directeur concerné à exercer la fonction. Un membre du Bureau permanent est associé à l'élaboration du rapport.

En cas de rapport négatif, le Conseil de l'action sociale peut procéder au licenciement du directeur concerné.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, lorsque l'agent est issu de la promotion à cette fonction, il conserve le droit de récupérer son poste antérieur à la promotion et ce, dans l'hypothèse où le stage se conclut par une décision de licenciement".

que le règlement de la partie adverse du 25 mars 2014, précité, reprend ces règles en stipulant que "la durée du stage est d'un an lorsque, à leur entrée en fonction, les directeurs sont en possession d'un certificat de management public [...]" et qu' "à l'issue de la période de stage, la commission procède à l'évaluation du directeur et établit un rapport motivé dans lequel elle conclut à l'aptitude ou non du directeur concerné à exercer la fonction. Un membre du Bureau permanent est associé à l'élaboration du rapport. En cas de rapport négatif, le Conseil de l'action sociale peut procéder au licenciement du directeur concerné. Dans l'hypothèse où le stage se conclut par une décision de licenciement, le stagiaire licencié conserve le droit de récupérer son poste antérieur à la promotion"; que l'acte attaqué indique tout aussi expressément que l'intervenante est admise au stage en qualité de directrice générale du CPAS, que "son entrée en fonction est fixée au 25 juillet 2015" et que "la durée du stage est fixée à un an";

qu'il s'ensuit que le stage a pris fin depuis le 25 juillet 2016;

qu'interrogées à l'audience quant aux suites de la procédure de désignation à la fonction litigieuse, les parties adverse et intervenante ont déclaré qu'une nomination à titre définitif de l'intervenante en qualité de directeur général du CPAS de Waterloo était intervenue le 30 août 2016; qu'expressément interrogé quant à ce, le conseil du requérant a déclaré ne pas avoir introduit de recours contre cette

nomination; qu'il s'ensuit qu'au moment de la clôture des débats, le requérant ne justifie plus d'un intérêt suffisant à poursuivre l'annulation de l'acte attaqué; que le recours est en conséquence irrecevable;

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 en intervention introduite par Marie-Noëlle LAMBERT est accueillie définitivement.

Article 2.

La requête est rejetée.

Article 3.

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 350 euros, sont mis à charge de la partie requérante 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 neuf décembre deux mille seize par :

Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE.

Fr. GOSSELIN.