

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 237.469 du 23 février 2017

A. 217.509/VIII-9876

En cause : **BARNICH** Chantal,
ayant élu domicile à la
Centrale générale des services publics (CGSP)
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

la commune d'Auderghem, représentée
par son collègue des bourgmestre et échevins,
ayant élu domicile chez
M^e Frédéric VAN DE GEJUCHTE, avocat,
place de Jamblinne de Meux 41
1030 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 6 novembre 2015, Chantal BARNICH demande l'annulation de "la décision du 3 septembre [2015] lui attribuant définitivement une évaluation défavorable".

II. Procédure

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Benoit CUVELIER, premier auditeur chef de section au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 17 janvier 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 21 février 2017.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Frédéric VAN DE GEJUCHTE, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Benoît CUVELIER, premier auditeur chef de section, a été entendu en son avis conforme au présent arrêt.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours sont les suivants :

1. La requérante est puéricultrice à la crèche "Les ours" qui dépend des services de la petite enfance de la partie adverse.

2. Le 14 mai 2013, elle est évaluée par Valérie DUGAIT, chef hiérarchique, infirmière responsable, et par Sanaa MERROUAL, responsable directe, assistante sociale. La mention "favorable" lui est octroyée.

Le rapport d'évaluation indique ce qui suit :

" DOMAINES POSITIFS À SOULIGNER :

Possède les connaissances nécessaires pour l'exercice de sa fonction et l'appliquer dans la pratique. Rythme de travail soutenu. Prend des initiatives au bon moment. Est réticent aux changements mais prend ses dispositions pour arriver à un bon compromis.

DOMAINES À AMÉLIORER :

A difficile à atteindre les objectifs fixés, doit être recadrée à certains moments. Doit plus assumer les conséquences de ses actes. Difficultés à organiser ou à respecter ses tâches journalières. Améliorer son esprit d'équipe et la communication avec ses collègues et la hiérarchie.

DOMAINES NÉGATIFS : /

OBJECTIFS POUR L'ANNÉE À VENIR :

Meilleure entente et collaboration avec les collègues.

FORMATIONS SUIVIES PENDANT LA PÉRIODE CONCERNÉE :

- les livres
- la puéricultrice de référence
- les colères

SOUHAITS POUR L'ANNÉE À VENIR :

Avoir des formations communes

OBSERVATION DE L'ÉVALUÉ(E)

La qualité de son travail dépend du nombre d'enfants présents dans sa section".

3. Par une délibération du 7 janvier 2014, le collège des bourgmestre et échevins de la partie adverse désigne, à durée indéterminée avec une période d'essai de six mois, Catherine POURBAIX, en qualité de secrétaire technique B1-2-3 occupant la fonction d'infirmière-directrice dans les crèches communales à partir du 13 janvier 2014.

4. Le 12 juin 2015, la requérante est évaluée par Catherine POURBAIX, chef hiérarchique, infirmière responsable et par Sanaa MERROUAL, responsable directe, assistante sociale. La mention "défavorable lui est octroyée.

Le rapport d'évaluation indique ce qui suit :

" DOMAINES POSITIFS À SOULIGNER :

Ponctuelle
Travail soutenu (suit le mouvement de la journée mais sans implication personnelle)
Patiente avec les enfants si pas de pression extérieure
Favorable aux formations
Dynamique
Prête à rendre service pour la bonne organisation du travail

DOMAINES À AMÉLIORER :

Essayer de garder une logique dans son travail car n'y arrive plus si celle-ci est interrompue
Communication avec l'équipe, les parents, les enfants, à améliorer
Doit être plus diplomate et moins impulsive dans ses paroles
Structurer son travail
Relativiser

DOMAINES NÉGATIFS :

Pas d'esprit d'équipe
Fait trop de remarques intempestives

Pas de structuration du travail si il y a des perturbations extérieures et en cas de mise sous pression dans des situations inattendues
N'arrive pas à gérer ses émotions et ceci interfère dans son travail
Ne sait pas relativiser et prendre du recul
Communication verbale avec les parents, l'équipe et les enfants inadéquate
Gestion des allergies des enfants non respectée
Ne contribue pas à une bonne dynamique de l'équipe

OBJECTIFS POUR L'ANNÉE À VENIR :

Chantal souhaite évoluer dans son travail et mettre en pratique ce qu'elle a appris en formation
Chantal souhaite mieux comprendre les autres

FORMATIONS SUIVIES PENDANT LA PÉRIODE CONCERNÉE :

Importance de la lecture pour le tout petit (ISBW)
Comment gérer la colère de l'enfant

SOUHAITS POUR L'ANNÉE À VENIR :

Chantal souhaiterait pouvoir améliorer sa communication avec l'équipe et la hiérarchie

OBSERVATIONS DE L'ÉVALUÉ(E)

Chantal souhaiterait se sentir moins jugée erronément".

5. Ce rapport d'évaluation lui est remis le même jour.

6. Par un envoi recommandé à la poste du 13 juin 2015, la requérante introduit un recours auprès de la commission de recours contre cette mention "défavorable".

7. Par une délibération du 30 juin 2015, le collège des bourgmestre et échevins de la partie adverse désigne les assesseurs et le secrétaire de la commission de recours et fixe la date de comparution de la requérante devant celle-ci au jeudi 3 septembre 2015 à 10 heures.

8. Par un envoi recommandé à la poste du 3 juillet 2015, la requérante est convoquée pour cette audience, afin d'être entendue dans ses moyens de défense. Ce courrier lui précise également que le dossier constitué peut être consulté et qu'elle a le droit de se faire assister par un défenseur de son choix et de demander l'audition de témoins.

9. Par des courriers du 3 juillet 2015, une convocation pour l'audience est également adressée aux membres de la commission de recours, aux délégués des organisations syndicales représentatives ainsi qu'aux deux évaluatrices de la requérante.

10. À la suite de l'audience du 3 septembre 2015, après avoir entendu la requérante ainsi que ses défenseurs, la commission de recours maintient l'évaluation "défavorable" attribuée à la requérante pour les raisons suivantes :

" Elle est motivée par des éléments négatifs en relation cohérente avec des domaines qui avaient déjà été notés comme devant être améliorés tels la difficulté d'atteindre ses objectifs nécessitant de la recadrer, la difficulté d'assumer ses tâches journalières, la nécessité d'améliorer sa communication avec ses collègues et la hiérarchie. À cet égard, l'évaluation défavorable constate l'absence d'amélioration et même l'aggravation de la situation. Ce qui a été évoqué comme «ligne conductrice» dans les évaluations par la représentante de M^{me} BARNICH s'analyse, en vérité, comme une absence, sur une longue durée, d'amélioration du comportement de M^{me} BARNICH. Une telle absence d'amélioration peut légitimement être sanctionnée par une évaluation défavorable.

Certes, il est affirmé que des formations devraient être données à M^{me} BARNICH pour se structurer et améliorer sa communication. Mais on ne peut exiger de la ligne hiérarchique ni de l'employeur qu'ils éduquent ses travailleurs et leur apprenne[nt] les bases minimales de vie entre collègues et de comportement évident et adéquat comme :

- ne pas contester et refuser d'exécuter les instructions des supérieurs hiérarchiques; or, c'est bien ce qui est apparu lors de l'audition devant la Commission de recours lorsque M^{me} BARNICH a affirmé ne plus vouloir s'occuper d'enfants allergiques au lait parce qu'on lui disait qu'elle pouvait leur donner des yaourts ou ne pas utiliser de lingettes pour laver un enfant parce qu'elle estime que ces lingettes sont dangereuses;
- ne pas répondre méchamment ou de manière agressive ou impulsive lorsqu'elle estime que l'on s'adresse à elle de manière incorrecte; or, M^{me} BARNICH a affirmé devant la Commission que lorsqu'on s'adressait mal à elle, elle répliquait sur le même ton;
- refuser d'exécuter une demande de manière revancharde; lors de l'audition devant la Commission, M^{me} BARNICH a évoqué son refus de faire une photo de groupe pendant que les enfants mangeaient parce qu'il lui avait été reproché dans le passé d'abandonner les enfants en train de manger.

L'intéressée, elle-même, dans son recours écrit comme lors de son audition devant la Commission, confirme un nombre significatif de critiques formulées dans l'évaluation défavorable :

- elle reconnaît que son «franc parler» dérange et qu'elle a difficile à prendre sa place dans l'équipe;
- elle reconnaît avoir délaissé certaines activités avec les enfants;
- elle admet «patauger» pour reprendre ses tâches lorsqu'elle est interrompue;
- elle reconnaît que le régime alimentaire à suivre pour tenir compte des allergies d'un enfant est trop complexe.

Enfin, son recours écrit comme son audition témoignent manifestement de son incapacité à relativiser. Tel est spécialement le cas lorsqu'elle compare le climat de l'équipe à son égard au sort du peuple juif mené à la mort. Tel est le cas lorsqu'elle affirme répondre sur le même ton aux personnes dont elle estime qu'elles l'interpellent de manière incorrecte".

Il s'agit de l'acte attaqué, lequel est notifié à la requérante par un pli recommandé à la poste du 7 septembre 2015.

11. Par un envoi recommandé à la poste du 6 octobre 2015, la requérante transmet au secrétaire communal de la partie adverse qui assumait les fonctions de secrétaire-greffier de la commission de recours, le "PV corrigé de la Commission de recours du 3 septembre" 2015 avec des observations.

IV. Moyen unique

Le moyen unique est pris de la violation des articles 2, 3 et 59 du statut administratif du personnel communal de la commune d'Auderghem, des principes généraux de droit administratif et d'équitable procédure, en particulier du principe du raisonnable, de la motivation interne fausse et illicite et de l'excès de pouvoir.

IV.1. Thèse de la partie requérante

La requérante soutient que l'acte attaqué a été adopté sur le fondement d'une évaluation rédigée par un membre du personnel contractuel, sans que le cycle d'évaluation ait comporté un entretien de fonction, sans définir d'objectifs à atteindre, sans communiquer aucune constatation en cours de période d'évaluation, sur le fondement d'un rapport d'évaluation établi au cours d'un entretien d'évaluation tenu en présence simultanément de ses deux évaluatrices.

Elle fait valoir que la disposition visée au moyen impose la tenue d'un entretien de fonction au début de chaque période d'évaluation, la communication de constatations éventuelles par l'évaluateur et la tenue d'entretiens d'évaluation séparés avec chacun des deux évaluateurs.

Elle ajoute que la disposition visée au moyen prévoit que seuls des agents statutaires peuvent être titulaires de fonctions les conduisant à rédiger des rapports d'évaluation et qu'il est manifestement déraisonnable de prétendre évaluer un agent au sujet duquel aucun objectif de prestation n'a été défini.

Elle considère, dans une première branche, que puisqu'aucun entretien de fonction ne s'est tenu au début de la période d'évaluation, le processus d'évaluation est vicié *ab initio*. Elle explique en quoi l'entretien de fonction est un acte essentiel et constate qu'en l'absence de cet entretien, les évaluatrices l'ont privée d'une garantie essentielle.

Dans une deuxième branche, elle fait grief aux évaluatrices d'avoir repris plusieurs mentions négatives dans le rapport d'évaluation sans qu'aucune

constatation défavorable ne lui a été communiquée, ni portée à son dossier au cours de la période d'évaluation. Elle reproduit ces mentions négatives et considère qu'en agissant de la sorte les évaluatrices ont fait un usage déloyal du processus d'évaluation, en violation de l'article 59 du statut administratif du personnel de la partie adverse.

Dans une troisième branche, elle fait grief aux évaluatrices de l'avoir entendue lors d'un entretien unique en contradiction avec les dispositions du statut administratif du personnel de la partie adverse qui prévoit que l'agent à évaluer a un entretien avec chacun des évaluateurs. Elle explique en quoi ces entretiens séparés constituent une garantie pour l'agent évalué.

Dans une quatrième branche, elle fait valoir que l'évaluation doit correspondre à une série d'objectifs définis au cours d'un entretien de fonction. Elle considère que puisque cet entretien n'a pas eu lieu, la période d'évaluation n'avait pas d'objectifs définis. Elle précise que les allégations de la partie adverse selon lesquelles les objectifs ont été définis lors de l'entretien d'évaluation du 14 mai 2013 ne peuvent être retenues puisque cet entretien n'est pas de nature à déterminer directement les objectifs de prestation pour la période suivante. Elle explique en quoi cet objectif n'est pas acceptable. Elle précise que s'il fallait considérer que l'évaluation peut se fonder sur un ensemble d'observations effectuées en fin de période, elle fait alors grief à la commission de recours de s'être focalisée sur les éléments "à améliorer" et "négatifs" du rapport d'évaluation et non sur les éléments positifs de ce rapport.

Elle rappelle, dans une cinquième branche, que les articles 2 et 3 du statut administratif du personnel de la partie adverse excluent le recrutement de personnel contractuel pour l'exercice de fonctions de direction et d'encadrement. Elle précise que la fonction d'infirmière responsable, pour laquelle Catherine POURBAIX a été recrutée, est une fonction d'encadrement réservée aux agents statutaires. Elle en déduit que cette évaluatrice n'est pas compétente pour rédiger un rapport d'évaluation et que l'acte attaqué est illicite en ce qu'il se fonde sur le rapport d'évaluation du 12 juin 2015 dont Catherine POURBAIX est coauteur.

Dans son mémoire en réplique, la requérante reproche à la partie adverse d'avoir pris des latitudes dans la conduite du processus d'évaluation, alors que les différentes formalités prescrites par le statut administratif, en matière d'évaluation, ont pour objet de garantir structurellement à l'agent que sa manière de servir soit appréciée objectivement et qu'il soit mis en mesure de s'améliorer en cours de période.

Elle en conclut qu'une décision prise à l'issue d'un processus approximatif l'est en violation des principes de bonne administration et d'équitable procédure.

Elle explique, concernant la première branche du moyen, que la procédure disciplinaire, telle que prévue à l'article 59 du statut précité, se déroule sur des périodes successives de deux années qui reposent sur deux moments clés que sont l'entretien de fonction, qui a lieu en début de période, et l'entretien d'évaluation, qui la clôture. Elle considère que puisque ces deux entretiens forment le début et la fin d'un processus d'évaluation, ils constituent des formalités substantielles. Elle reproduit le début de l'article 56 du statut précité pour étayer ces propos concernant le caractère formel de ces moments. Elle considère que ces formalités substantielles se rapportent à des moments distincts d'un processus évolutif visant des objectifs distincts qu'elle précise. Elle mentionne que le troisième alinéa de l'article 59 du statut précité, relatif à la possibilité de joindre des constatations, favorables ou non, au dossier d'évaluation, renvoie aux objectifs à atteindre, ce qui implique qu'ils soient fixés lors de l'entretien de fonction. Elle ajoute qu'il ressort de l'article 58 du statut précité que l'entretien de fonctionnement comme l'entretien d'évaluation doivent être établis au regard de la description de fonction qu'exerce l'agent. Elle indique ne jamais avoir eu connaissance de sa description de fonction, laquelle ne se trouve pas dans son dossier d'évaluation et dont elle n'a pris connaissance qu'à la lecture du dossier administratif.

Concernant la deuxième branche du moyen, elle explique qu'à défaut pour la partie adverse d'avoir joint, à son dossier personnel, des éléments favorables ou défavorables dans le courant de la période d'évaluation, d'une part, elle n'a pu se rendre compte qu'elle ne prenait pas le chemin qu'on attendait d'elle et, d'autre part, cette absence a entraîné des difficultés pour la partie adverse d'étayer sa conclusion finale. Elle ajoute que même si certains éléments ressortent du rapport d'évaluation du 14 mai 2013, aucune constatation ne permet d'établir que pendant la période d'évaluation, ces difficultés se seraient encore présentées. Elle rappelle qu'aucun objectif, ni ligne de conduite n'ont été fixés dans un entretien de fonction pour répondre aux constats formulés à l'issue de la précédente période d'évaluation. Elle fait grief à la partie adverse d'avoir été déloyale quant à la mise en œuvre du processus d'évaluation puisqu'elle n'a pas fait l'objet d'un entretien de fonction et n'a pas été suivie durant la période d'évaluation. Elle précise, quant aux allégations de la partie adverse renvoyant à des carences constatées à son égard au regard de sa description de fonction, qu'elle n'a jamais eu connaissance d'une description de fonction qui n'est apparue que dans son dossier administratif. Elle ajoute que cette motivation *a posteriori* doit être écartée.

Elle estime, concernant la troisième branche du moyen, que la partie adverse interprète une disposition réglementaire claire et qu'en droit, une disposition réglementaire claire n'est pas sujette à interprétation. Elle considère que le fait de prévoir, dans le statut, un double entretien de l'agent évalué, a pour objet de garantir le caractère objectif de la prise de décision. Elle soutient que le fait de pouvoir être entendue séparément peut aboutir à l'adoption d'une évaluation différente, ce qui justifie son "intérêt à cet argument". Elle fait également grief à la partie adverse de ne pas avoir répondu à cette troisième branche du moyen dans la mesure où elle met en cause la subjectivité de l'évaluation.

Elle affirme, quant à la quatrième branche du moyen, ne pas avoir été mise en position de pouvoir appréhender correctement ce qui était attendu d'elle dans la mesure où elle n'a pas eu d'entretien de fonction et que ses devoirs ne lui ont pas été rappelés dans le courant de la période d'évaluation. Elle estime que la partie adverse est malvenue de lui reprocher de ne pas avoir énoncé dans son recours les éléments qu'elle a pu développer pour sa défense et qui ont été retenus puisqu'ils figurent dans l'acte attaqué. Elle relève que la partie adverse n'a pas exposé en quoi ces arguments n'étaient pas pertinents. Elle soutient que la motivation de la partie adverse est déraisonnable et ajoute qu'elle n'est pas étayée puisqu'en deux ans, on ne trouve aucun élément de nature à corroborer son comportement inadéquat dans son dossier administratif. Elle précise encore qu'il appartient à l'autorité de fournir au travailleur les formations susceptibles de lui apporter des acquis comportementaux nécessaires au bon fonctionnement du service.

Elle fait valoir, concernant la cinquième branche du moyen, qu'à supposer que l'article 57, § 1^{er}, du statut précité, puisse vouloir indiquer qu'un membre du personnel contractuel pourrait évaluer un agent statutaire, cette possibilité ne vaudrait que pour autant que l'engagement d'un membre du personnel dans l'emploi considéré soit admissible. Elle rappelle un arrêt n° 216.269 du 14 novembre 2011 du Conseil d'État pour étayer ses propos. Elle précise qu'il ressort de l'article 17 du statut précité que les emplois d'infirmier gradué, dans les crèches, sont réservés à des agents statutaires et considère que c'est de manière irrégulière et illégitime que Catherine POURBAIX a été engagée et qu'elle l'a évaluée et pris un acte administratif relevant de l'exercice de la puissance publique. Elle ajoute que même s'il est engagé pour exercer une fonction équivalente et est rémunéré sur la base du même barème, un membre du personnel contractuel ne tire ses droits que de son contrat, n'étant pas titulaire du niveau et du grade correspondant. Elle en conclut que Catherine POURBAIX ne pouvait l'évaluer.

La requérante fait valoir, dans son dernier mémoire, que dès lors que la commission de recours statue en tant qu'autorité administrative finale dans le cadre d'une opération juridique complexe comme celle-ci, il lui revient d'examiner tous les éléments de la cause avant de prendre sa décision. Elle soutient que, dans une telle hypothèse, rien ne lui interdit d'invoquer, devant le Conseil d'État, tous les vices qui ont pu entacher la procédure dans son ensemble et les actes qui la composent. Elle ajoute que, dès lors que la commission de recours, par les pouvoirs qui lui sont conférés, est l'autorité administrative appelée à prendre l'acte administratif qui clôturera la procédure d'évaluation, il lui appartient d'agir comme telle et ainsi, non seulement d'exercer son pouvoir d'appréciation sur le fond de l'affaire mais également d'apporter à l'acte administratif unilatéral, sa motivation finale, adéquate tant en fait qu'en droit. Elle soutient qu'endosser cette motivation ne saurait se concevoir sans que l'autorité ait vérifié si la procédure qui l'a conduite à prendre cette décision s'est déroulée en toute régularité, dans le respect du statut administratif et des principes généraux du droit qui le gouvernent. Elle ajoute que refuser à un agent le droit de faire valoir tous les arguments de droit pouvant conduire à l'annulation d'un acte administratif, devant le Conseil d'État, entrerait en contradiction flagrante avec l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle rappelle qu'aucun objectif n'a été formulé clairement au terme d'un entretien de fonction, qu'aucun suivi de son comportement n'a été opéré en cours de période d'évaluation, qu'elle n'a fait l'objet d'aucune constatation de suivi ni d'aucun entretien d'évaluation intermédiaire et que donc les éléments négatifs retenus en fin de période, par deux personnes conjointement (alors que le statut offre une garantie d'objectivité en prévoyant que les évaluateurs entendent l'agent séparément), pour lui infliger une mention d'évaluation défavorable, ne sont étayés d'aucune considération préalable qui soit de nature à les objectiver. Elle déclare donc persister intégralement en son moyen en ce qui concerne les quatre premières branches. Elle soutient, quant à la cinquième branche, que s'il se conçoit, au vu de l'arrêt n° 216.269 du 14 novembre 2011, précité, qu'un contractuel peut effectivement engager la fonction publique et donc, procéder à l'évaluation d'un agent, encore faut-il que l'engagement de ce contractuel soit régulier. Elle déduit des articles 2, 3 et 17 du statut administratif du personnel que la fonction d'infirmière responsable des crèches, fonction d'encadrement s'il en est, n'est statutairement pas accessible à un membre du personnel contractuel et, partant, puisque c'est irrégulièrement que cette personne est engagée dans la fonction pour une durée indéterminée, elle ne peut régulièrement exercer les prérogatives qui y sont liées.

IV.2. Appréciation

Sur les quatre premières branches du moyen réunies, il ressort de l'article 64 du statut administratif du personnel communal de la partie adverse que lorsque l'agent fait l'objet d'un rapport défavorable, il peut introduire un recours auprès de la commission de recours. Les pouvoirs de cette commission sont déterminés par l'article 63 du statut précité qui prévoit que "ses décisions peuvent soit confirmer une évaluation, soit se substituer à l'évaluation contestée". L'autorité saisie du recours dispose ainsi d'un pouvoir de réformation, la décision qu'elle prononce sur le recours se substituant à celle de l'autorité qui s'est prononcée avant elle et qui disparaît de l'ordonnancement juridique.

L'autorité amenée à statuer sur recours ne peut se prononcer que sur la demande dont elle a été saisie.

En l'espèce, il ressort du dossier administratif que le recours formé par la requérante auprès de la commission de recours ne porte que sur les motifs de son évaluation. Il en résulte que la commission de recours, lorsqu'elle a statué sur cette demande, s'est prononcée sur ces motifs mais ne devait pas s'interroger sur d'éventuels vices survenus au cours du processus d'évaluation, non soulevés par la requérante.

Dans son recours en annulation, la requérante invoque, pour la première fois, certains arguments tels que l'absence d'entretien de fonction, le fait qu'il n'y ait eu qu'un entretien unique ainsi que le fait que les évaluateurs n'aient pas déposé de documents favorables ou défavorables dans le courant de la période d'évaluation. Dès lors qu'il ressort du dossier administratif que la requérante n'a pas formulé la moindre critique à ce sujet dans son recours adressé à la commission de recours, elle n'est donc pas recevable à en contester pour la première fois le principe devant le juge de l'excès de pouvoir.

Concernant la motivation de l'acte attaqué, la requérante se contente de prétendre que la commission de recours n'a pris en considération que partiellement ses arguments et que les éléments positifs du rapport d'évaluation n'ont pas été examinés, sans fournir de précisions. Elle ne détaille pas quel argument pertinent n'aurait pas été pris en considération et qui aurait pu entraîner que la décision soit différente. Elle ne démontre pas non plus en quoi la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation. En outre, dans son mémoire en réplique, elle se contente de prétendre que les arguments se trouvent dans l'acte attaqué mais ne

fournit pas plus de précisions, se contentant de les lister sans expliquer en quoi ils sont pertinents.

En l'espèce, il ressort de la motivation de l'acte attaqué que la partie adverse a eu égard aux arguments émis dans son recours et les a jugés infondés en se basant sur le contenu du dossier administratif et des éléments fournis pas la requérante lors de son audition.

Quant à la cinquième branche, l'assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d'État a jugé, dans son arrêt n° 192.102 du 31 mars 2009 ce qui suit :

" Considérant que la thèse du requérant quant aux limites des prérogatives d'un agent contractuel ne repose sur aucun fondement constitutionnel, législatif ou réglementaire; que pour autant que la distinction qui a historiquement été faite entre les organes et préposés soit encore d'actualité, il est admis que la qualité d'organe ne peut être déniée à un agent parce qu'il a été recruté par contrat; qu'il n'est pas contestable que, nonobstant la nature contractuelle de son lien juridique, un agent contractuel puisse engager le pouvoir public pour lequel il travaille; que l'on doit certes s'interroger sur la compétence que pourrait avoir un agent contractuel de poser des actes de puissance publique; que l'acte de puissance publique est traditionnellement défini au regard des prérogatives qui s'y attachent dont les «privileges du préalable et de l'exécution d'office»; que s'il est vrai qu'une sanction disciplinaire prononcée à l'égard d'un agent sous statut est un acte administratif assorti desdits privilèges, l'on ne peut cependant en déduire qu'il ne pourrait pas rentrer dans les compétences d'un agent contractuel;

Considérant que par son arrêt n° 89/2008 du 11 juin 2008, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 29, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution en tant qu'il est interprété comme autorisant le recrutement par voie contractuelle de «managers pour la gestion des ressources humaines»; que l'on nierait tout effet utile à la possibilité d'un tel recrutement si l'on devait refuser à ce directeur la compétence de prendre des mesures individuelles et contraignantes à l'égard du personnel dont la gestion lui est confiée; que le moyen est dès lors non fondé en ce qu'il conteste l'exercice du pouvoir disciplinaire par un agent contractuel;

Considérant que la règle du «parallélisme des compétences et procédures» invoquée par le requérant a pour seule signification que l'autorité compétente pour adopter une décision administrative est aussi, en l'absence de disposition contraire, celle qui est compétente pour mettre fin, avec ou sans effet rétroactif selon le cas, aux effets de cette décision, et que, pour ce faire, elle doit respecter une procédure analogue à celle qui a été suivie pour l'adopter; qu'elle n'établit aucune corrélation entre la situation personnelle - statutaire ou contractuelle - d'un agent et celle des destinataires des décisions que cet agent est habilité à prendre; qu'en tant qu'il se fonde sur cette règle, le moyen est non fondé".

Il en découle également que l'évaluation d'un agent statutaire peut être effectuée par un agent contractuel.

Enfin, l'argument développé par la requérante, dans son dernier mémoire, consistant à remettre en cause la régularité de l'engagement en tant que

contractuelle de Catherine POURBAIX, est manifestement tardif, celle-ci ayant été désignée à ce titre par la partie adverse, le 7 janvier 2014.

Il résulte de ce qui précède que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

V. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le vingt-trois février deux mille dix-sept, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Florence VAN HOVE,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.