

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 243.770 du 21 février 2019

A. 222.545/VIII-10.544

En cause:

XXXX,

ayant élu domicile chez
M^{es} Hicham CHIBANE et
Ronald FONTEYN, avocats,
rue Brogniez 41/3
1070 Bruxelles,

contre:

**1. le Bureau de sélection de l'administration
fédérale (SELOR),**

ayant élu domicile chez
M^e Emmanuel JACUBOWITZ, avocat,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles,

**2. l'Agence régionale pour la propriété
"Bruxelles-Propreté",**

ayant élu domicile chez
M^e Philippe LEVERT, avocat,
rue Defacqz 78/80
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 3 juillet 2017, XXXX demande l'annulation de :

- " 1) la décision du SELOR, communiquée par voie électronique le 2 mai 2017, selon laquelle la partie requérante n'a pas satisfait à l'épreuve comportementale (Module 2.2.D) du concours de promotion par avancement de grade de surveillant (niveau 3) pour Bruxelles-Propreté (BFB 16004);
- 2) la décision consécutive de l'échec de la partie requérante à cette promotion;
- 3) la décision publiée à une date indéterminée ou à publier clôturant cette sélection et en fixant le nombre des lauréats;
- 4) les décisions consécutives de sélection des lauréats de ce concours;
- 5) les décisions de dates indéterminées de nomination, d'admission au stage et d'admissions dans la réserve de recrutement étant intervenues ou/et à intervenir sur pied des décisions préalablement querellées".

II. Procédure

Les dossiers administratifs ont été déposés.

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

M. Edward LANGOHR, premier auditeur 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.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 10 janvier 2019, l'affaire a été fixée à l'audience du 12 février 2019 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Ronald FONTEYN, avocat, comparaisant pour la partie requérante, M^e Diego GUTIERRES CACERES, *loco* M^e Emmanuel JACUBOWITZ, avocat, comparaisant pour la première partie adverse, et M^e Laÿi ORFILA, *loco* M^e Philippe LEVERT, avocat, comparaisant pour la seconde partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward LANGOHR, premier auditeur, a été entendu en son avis contraire.

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

1. Le 1^{er} mai 2010, le requérant a été nommé à titre définitif au grade de brigadier au sein de Bruxelles-Propreté.

2. Le 12 janvier 2017, les parties adverses concluent une convention de collaboration pour l'organisation d'un examen d'accession au niveau supérieur

surveillant (niveau 3) dans le cadre linguistique français (BFB16004) et néerlandais (BNB16004).

Le Règlement de sélection prévoit deux épreuves : un *screening* générique composé de trois tests (un test d'aptitude, un test de compétence, un test de jugement situationnel) et un *screening* spécifique en deux parties (une épreuve informatisée et un entretien avec étude de cas) pour chacun desquels la note de réussite a été fixée à 24/40.

3. Le 24 janvier 2017, le requérant s'inscrit à l'examen.

4. Le 12 février 2017, il présente et réussit la première épreuve.

5. Le 25 mars 2017, il présente et réussit la première partie de la seconde épreuve.

6. Le 26 avril 2017, il présente la seconde partie de la seconde épreuve. Le jury lui attribue la note de 20/40.

Il s'agit du premier acte attaqué.

7. Le 2 mai 2017, la première partie adverse informe le requérant que ses résultats se trouvaient dans son dossier en ligne.

8. Le même jour, elle clôture la procédure de sélection et décide que trois candidats ont réussi.

Il s'agit du troisième acte attaqué.

9. Le 8 mai 2017, la seconde partie adverse déclare la vacance de six emplois de surveillant au cadre francophone.

10. Le 22 mai 2017, le requérant a adressé la plainte suivante auprès de la première partie adverse :

" Je demande par les présentes plus amples informations sur la ou les raisons du refus de ma candidature au poste de SURVEILLANT à l'agence BRUXELLES PROPRIÉTÉ.

Également si la question qui portait sur le fait que j'avais très bien accueilli la dame du SELOR qui jouait le rôle dans le test.

Seulement voilà que M. [K.] s'est permis d'insister sans argument le pourquoi je n'aurais pas serré la main de celle-ci alors qu'elle a dit clairement que je lui ai

serré le bras. J'y vois une stigmatisation de la part de M. [K.] qui [sait] pertinemment que cela fait sept ans depuis le 01 mai 2010 que je travaille avec des femmes et cela n'a jamais posé de problèmes avec toutes les femmes.

Je ne comprends pas du tout cet acharnement sur ma personne pour trouver une raison non fondée à refuser ma candidature".

11. Le 24 mai 2017, la seconde partie adverse informe les deux premiers lauréats de l'examen litigieux des vacances susvisées.

12. Le même jour, ceux-ci manifestent leur intérêt pour l'emploi.

13. Le 25 mai 2017, la seconde partie adverse publie un avis de vacance de six emplois de surveillant au cadre francophone lequel précise que ces emplois sont accessibles aux lauréats des examens d'avancement au grade de surveillant référencés BFB13004 et BFB13006.

14. Le 29 mai 2017, la seconde partie adverse informe le troisième lauréat de l'examen litigieux et un lauréat de l'examen précédent des vacances susvisées.

15. Le 2 juin 2017, le troisième lauréat de l'examen litigieux manifeste son intérêt pour l'emploi.

16. Le 6 juin 2017, le lauréat de l'examen précédent répond ne plus être intéressé par l'emploi.

17. Le 9 juin 2017, le SELOR répond au requérant ce qui suit :

" Comme suite à votre courriel du 22 mai dernier, qui a retenu toute mon attention, je vous prie de trouver, en annexe, la motivation de votre résultat à l'épreuve précitée.

Cet envoi annule et remplace l'envoi précédent".

L'annexe se présente comme suit :

" Promotion au grade de surveillant m/f/x pour l'Agence de Bruxelles-Propreté

Bonjour Monsieur XXXX,

Lors de l'entretien de la sélection mentionnée sous rubrique, la commission de sélection a évalué les éléments suivants :

- La motivation, particulièrement importante pour la fonction.
- Vous êtes en mesure d'estimer les besoins opérationnels.
- Diriger des collaborateurs : vous êtes en mesure d'évaluer les prestations des personnes que vous dirigez.
- La communication orale.
- Faire preuve de fiabilité.
- Atteindre les objectifs.

- Résoudre les problèmes.

Vous avez obtenu le score de 20/40. Le minimum requis pour réussir est de 24/40.

La commission de sélection a estimé que votre motivation et votre compréhension de la fonction sont suffisantes : vous avez une très bonne vision de la fonction mais vous auriez gagné à développer davantage son contexte. Vous auriez pu également mieux préparer cet entretien.

Vous êtes en mesure d'estimer les besoins opérationnels.

Cas : «un secteur en charge de la collecte d'encombrant»

Votre raisonnement est correct mais le résultat final proposé ne l'est pas. Etant sûr de vous, vous n'avez pas pris en compte les observations des assesseurs, destinées à vous aider à résoudre le cas proposé.

En ce qui concerne, la compétence «Diriger des collaborateurs» celle-ci est insuffisamment développée. La Commission de sélection a estimé que vous n'étiez pas en mesure d'évaluer les prestations des personnes que vous dirigez.

- Recevoir quelqu'un : vous gagneriez à serrer la main à une personne qui vous la tend. Vous ne percevez pas que votre communication et votre attitude pourraient avoir un impact sur la perception de votre équipe en terme d'égalité de traitement.
- Pouvoir motiver le collaborateur : vous proposez au collaborateur de rédiger un courrier pour qu'il change de service. Vous gagneriez à être davantage à son écoute et à relever les points positifs de son travail.
- Donner du *feedback* négatif et positif : vous listez les éléments négatifs sans tenir compte du positif.
- Formuler des attentes : vous êtes capable de donner des instructions et vous convenez clairement de ce qui doit être fait.
- Donner une direction : vous maintenez les règles et les règlements, mais en les imposant.
- Passer des accords : vous ne laissez pas la parole au collaborateur : vous imposez, vous n'écoutez pas. Vous gagneriez à rectifier les actions du collaborateur en vérifiant, par exemple, si tout se déroule bien.

La communication orale est insuffisamment développée car vous ne laissez pas de temps de parole à votre interlocuteur, afin d'instaurer un dialogue. Par conséquent, cette communication est perçue comme agressive.

La compétence Faire preuve de fiabilité est faiblement développée. Vous devriez traiter l'information confidentielle de manière adéquate et mieux respecter vos engagements.

La compétence Atteindre les objectifs est suffisamment développée : vous êtes capable de saisir les opportunités et d'entreprendre des actions ciblées pour améliorer les résultats.

La compétence Résoudre les problèmes est suffisamment développée : vous gérez les imprévus dans votre travail et vous mettez en œuvre des solutions.

La décision de la commission de sélection n'implique en aucune manière une évaluation définitive au sujet de vos compétences professionnelles. Il signifie que votre profil ne correspond pas complètement aux critères exigés pour la présente sélection.

Votre résultat à cette sélection ne présage en rien de l'issue d'autres sélections".

18. Le 10 juin 2017, le requérant répond que la réponse est restée partielle.

19. Le 16 juin 2017, son conseil demande à la première partie adverse une copie du dossier administratif lequel lui est transmis le 19 juin 2017.

20. Le 30 juin 2017, le deuxième lauréat de l'examen litigieux refuse les affectations proposées.

21. Le 4 juillet 2017, le premier lauréat de l'examen litigieux refuse également les affectations proposées.

22. Le même jour, le troisième lauréat de l'examen litigieux accepte l'affectation proposée.

23. Le 31 août 2017, la seconde partie adverse le promeut au grade convoité à partir du 1^{er} septembre 2017. Le 14 septembre 2017, elle prend un nouvel arrêté de promotion du même lauréat avec prise d'effet au 15 septembre 2017. Cet arrêté a été publié par mention au *Moniteur belge* du 3 octobre 2017.

Il s'agit du cinquième acte attaqué.

IV. Maintien à la cause de la seconde partie adverse

IV.1. Thèse de la seconde partie adverse

La seconde partie adverse n'étant intervenue ni dans la préparation ni dans l'adoption des trois premiers actes attaqués, demande à être mise hors de cause dans cette mesure.

IV.2. Appréciation

La seconde partie adverse étant l'auteur des quatrième et cinquième actes attaqués, elle doit être maintenue à la cause.

V. Recevabilité

V.1. Thèses des parties

La seconde partie adverse soutient qu'en ce qu'il concerne les deuxième et troisième actes attaqués le recours est irrecevable ceux-ci n'étant que des actes de pure exécution.

Elle fait également valoir qu'un recours dirigé contre un acte inexistant est prématuré et qu'en l'espèce aucun acte de promotion n'est intervenu avant le dépôt de la requête.

Elle ajoute que le recours contre le cinquième acte attaqué ne précise ni la date de celui-ci, ni son objet – admission au stage, admission dans la réserve de recrutement ou nomination – ni son bénéficiaire et que le requérant ne démontre pas, s'il ne disposait pas de ces informations, les avoir recherchées. Elle déduit de ce manque de précision que le recours, en ce qu'il vise le cinquième acte attaqué est irrecevable.

Elle relève, dans un courrier du 1^{er} octobre 2018, que "suite à l'organisation d'un nouvel examen, le requérant est lauréat d'une réserve de promotion de surveillant" et que "ceci est de nature à conclure au défaut d'intérêt à agir dans le chef du requérant".

Dans son mémoire en réplique le requérant demande l'extension de l'objet de son recours à la promotion du troisième lauréat de l'examen litigieux.

Les parties ne reviennent pas sur cette question dans leurs derniers mémoires.

V.2. Appréciation

À supposer que le deuxième acte attaqué se distingue du premier, il n'en constituerait qu'un acte de pure exécution de sorte qu'il n'est pas susceptible de recours.

Le requérant n'a, par ailleurs, pas intérêt au recours en ce qu'il est dirigé contre les troisième, quatrième et cinquième actes attaqués (lequel, cinquième acte attaqué, concerne tous les lauréats, en ce compris le troisième à l'égard duquel le requérant demande l'extension de l'objet du recours) dès lors qu'ils ne font pas obstacle à sa promotion en cas d'annulation du premier acte attaqué et de réussite de l'épreuve litigieuse dès lors qu'il reste cinq emplois vacants au grade convoité.

Il résulte de ce qui précède que le recours n'est recevable qu'en ce qu'il est dirigé contre le premier acte attaqué.

En tout état de cause, la circonstance que le requérant aurait perdu, en raison de sa réussite ultérieure à un nouvel examen de surveillant, son intérêt à l'annulation du premier acte attaqué n'empêche pas le Conseil d'Etat, lorsqu'une illégalité est constatée, d'examiner la demande d'indemnité réparatrice formée par le requérant dans son dernier mémoire, pour autant que les conditions de recevabilité du recours en annulation soient, comme en l'espèce, rencontrées au jour de son introduction.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de l'application de l'article 159 de la Constitution, de la violation des articles 33 et 39 de la Constitution, des articles 17 à 22, 32 à 38 et 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, de l'article 72, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, rendu applicable à la présente cause par les articles 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté, et 3, § 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public, de l'illégalité de l'acte quant aux motifs, de l'incompétence de l'auteur d'un acte préalable et de l'excès pouvoir.

Il fait valoir que sauf les exceptions que ces textes réglementaires prévoient, les articles 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 précité, et 3, § 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 également précité, rendent applicables aux agents de la seconde partie adverse des dispositions de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, que l'article 20^{ter}, alinéa 3, du même arrêté dispose que le nombre maximum de lauréats des sélections organisées en vertu de cet arrêté est fixé sur la base du nombre d'emplois vacants par fonction, que l'article 72, § 1^{er}, du même arrêté dispose que la promotion ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'un emploi permanent, que la détermination des emplois vacants dépend notamment du cadre linguistique à remplir et que le cadre linguistique de l'agence Bruxelles-Propreté est fixé par un arrêté du 19 décembre 2013. Il soutient que l'acte attaqué a été nécessairement pris en considération du cadre linguistique du personnel de Bruxelles-Propreté. Se référant à

l'arrêt n° 188.135 du 21 novembre 2008, il affirme que ce cadre linguistique viole les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, dès lors qu'il n'est pas raisonnable d'envisager que la moitié du volume des affaires traitées par Bruxelles-Propreté soit dévolue, au premier et au deuxième degrés de la hiérarchie, à des emplois du cadre néerlandais, à plus forte raison lorsque 93,91 % du 12^{ème} degré de la hiérarchie sont réservés à des emplois du cadre français. Il en déduit qu'en application de l'article 159 de la Constitution et des dispositions et principes visés au moyen, l'arrêté du 19 décembre 2013 susvisé doit être écarté. Il ajoute que l'acte attaqué est conséquemment pris sur la base d'une disposition réglementaire irrégulière et qu'il endosse cette irrégularité.

Il précise, dans son mémoire en réplique, que le moyen vise l'ensemble des actes attaqués. Il fait valoir que la sélection s'opère sur la base du nombre d'emplois vacants projetés, lequel dépend du cadre à remplir. Il affirme que le moyen est d'ordre public de sorte que la question de l'intérêt au moyen ne se pose pas. Il ajoute qu'il ressort du cadre linguistique litigieux une surreprésentation des agents néerlandophones, pas exclusivement aux niveaux 4 à 10 de la hiérarchie, et que la clé de répartition 27,55%-72,45% des agents à ces degrés de la hiérarchie paraît résulter d'un accord politique en lieu et place de l'examen de l'importance que représentent respectivement pour chaque service la région de langue française et la région de langue néerlandaise. Il estime que ce cadre est irrégulier pour les mêmes motifs que ceux exposés dans l'arrêt précité. Il en déduit que les agents francophones situés à ces degrés de la hiérarchie ont moins de chance de promotion, ce dont il découle une moindre rotation des places occupées et, corrélativement, une moindre chance de promotion des degrés inférieurs, à l'instar de celui qu'occupe le requérant. Il en conclut avoir intérêt au recours.

Il répète, dans son dernier mémoire, que l'illégalité des cadres linguistiques vicie la nomination qui se donne ces cadres pour fondement.

VI.2. Appréciation

Le moyen n'est recevable qu'à l'égard du premier acte attaqué.

L'échec du requérant à l'épreuve litigieuse ne trouve pas son fondement dans une éventuelle irrégularité des cadres linguistiques de la seconde partie adverse. Le moyen est dès lors dénué de toute pertinence.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de l'application de l'article 159 de la Constitution, de la violation des articles 33 et 39 de la Constitution, de l'article 72, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, rendu applicable à la présente cause par les articles 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté, et 3, § 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public, de l'illégalité de l'acte quant aux motifs, de l'incompétence de l'auteur d'un acte préalable et de l'excès de pouvoir.

Il soutient que l'acte attaqué a été nécessairement pris en considération du cadre organique du personnel de la seconde partie adverse fixé par un arrêté du 6 octobre 2016 et que ce cadre organique prévoit que le cadre des surveillants de propreté publique et des brigadiers est fixé à 195, sans distinguer la proportion de chacun de ces deux grades et sans autoriser conséquemment la fixation du nombre d'emplois susceptibles d'être vacants dans l'un ou l'autre de ces grades. Il répète que sauf les exceptions que ces textes réglementaires prévoient, les articles 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 précité et 3, § 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 également précité rendent applicables aux agents de la seconde partie adverse des dispositions de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 précité, que l'article 20^{ter}, alinéa 3, du même arrêté dispose que le nombre maximum de lauréats des sélections organisées en vertu de cet arrêté est fixé sur la base du nombre d'emplois vacants par fonction, que l'article 72, § 1^{er}, du même arrêté dispose que la promotion ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'un emploi permanent et que la détermination des emplois vacants dépend notamment du cadre organique à remplir. Il prétend que le cadre organique de Bruxelles-Propreté ne permet pas de déterminer le nombre d'emplois susceptibles d'être vacant dans le grade de surveillant. Il en déduit que l'arrêté du 6 octobre 2016 précité doit être écarté en application de l'article 159 de la Constitution et des dispositions et principes visés au moyen. Il en conclut que l'acte attaqué est fondé sur une disposition réglementaire irrégulière et qu'il est par conséquent vicié.

Il ne revient pas sur ce moyen ni dans son mémoire en réplique ni dans son dernier mémoire.

VII.2. Appréciation

L'échec du requérant à l'épreuve litigieuse est sans rapport avec une éventuelle irrégularité du cadre organique de la seconde partie adverse.

Le moyen est irrecevable à défaut d'intérêt.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe général d'égalité de traitement des citoyens, des principes généraux de bonne administration et de procédure équitable et de l'excès de pouvoir.

Il fait valoir que les compétences examinées au cours de l'épreuve litigieuse donnaient un large pouvoir d'appréciation au jury, qu'elles étaient sujettes à une grande subjectivité et que celles renseignées dans le règlement de sélection ne se retrouvaient que peu ou prou dans la motivation de l'acte attaqué. Il soutient, par ailleurs, que la composition du jury a varié au cours de l'épreuve litigieuse sans qu'il soit établi que ses membres aient reçu une formation commune ou qu'ils aient reçu ou interprété de manière univoque une grille d'évaluation unique. Il en déduit une rupture d'égalité.

Il ne revient pas sur ce moyen ni dans son mémoire en réplique ni dans son dernier mémoire.

VIII.2. Appréciation

Le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics implique qu'outre la publicité des vacances d'emploi ainsi que des épreuves et critères de sélection, un système de recrutement objectif des candidats à l'attribution d'une fonction publique, offrant les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, soit déterminé par l'autorité.

L'obligation d'assurer l'unité d'appréciation – qui est une application du principe d'égalité – suppose en principe que ce soit le même jury qui, au cours d'une même session, interroge tous les candidats, mais qu'une certaine souplesse peut

s'avérer nécessaire, surtout lorsque les candidats sont très nombreux et que les auditions se déroulent pendant une longue période.

En l'espèce, la première partie adverse affirme sans être contredite que les candidats à l'épreuve litigieuse ont été entendus les 24 et 26 avril 2017.

Il ressort de la fiche syndicale du SLFP que la composition du jury n'a pas varié.

Quant à l'adéquation des compétences examinées entre celles renseignées dans le règlement de sélection et celles reprises dans la motivation de l'acte attaqué, il est renvoyé à l'examen de la deuxième branche du quatrième moyen.

Le moyen n'est pas fondé.

IX. Cinquième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un cinquième moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Il rappelle que le premier acte attaqué est motivé comme suit :

Module 2.2.-D	Pas réussi	20/40	24/40
---------------	------------	-------	-------

Il affirme que les compétences examinées dans le cadre de l'épreuve orale de sélection ne sont pas mathématiquement évaluables et que le jury dispose à leur égard d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large, sinon discrétionnaire. Il soutient que le Conseil d'État exige que la communication des motifs soit concomitante à celle du dispositif de l'acte administratif et que la Cour constitutionnelle a jugé dans un arrêt n° 74/2014 du 8 mai 2014 que l'obligation de motivation formelle, qui doit permettre à l'administré d'apprécier s'il y a lieu d'introduire les recours dont il dispose, manquerait son objectif si cet administré ne parvenait à connaître les motifs qui justifient la décision qu'après qu'il a introduit un recours.

Il fait valoir, dans son mémoire en réplique, que le *feedback* ne peut servir de motivation *a posteriori* de la décision administrative attaquée dans la mesure où celui-ci n'est pas rédigé concomitamment mais postérieurement à l'acte attaqué, qu'il ne répond pas aux critères d'appréciation de celui-ci, qu'il n'émane pas de son auteur et qu'il ne permet pas de faire la distinction précise entre les motifs de l'acte et les recommandations et encouragement que la première partie adverse s'autorise à adresser aux candidats. Il en déduit que le *feedback* et la fiche de motivation ne proposent pas une motivation unique et univoque de l'acte attaqué de sorte que la cohérence et le contenu exact de cette motivation échappent nécessairement à l'administré.

Il ne revient pas sur ce moyen dans son dernier mémoire.

IX.2. Appréciation

Le requérant a pris connaissance de sa note d'échec le 2 mai 2017 et des motifs de celle-ci le 9 juin suivant.

L'épreuve ne portait pas sur des compétences mathématiquement évaluables ni évaluées malgré les indicateurs *"/+1/2/-/* en regard des sous-critères ou des sous-sous-critères des différentes compétences dès lors qu'il est manifeste que les notes attribuées pour chaque compétence n'étaient pas le résultat d'une addition de ces indicateurs.

Il est par ailleurs de jurisprudence constante que l'indication de points ne peut être considérée comme une motivation formelle suffisante lorsque l'épreuve ne porte pas sur des questions de connaissance et que le jury dispose d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large. Pour satisfaire aux exigences des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 précitée, tout acte administratif doit faire l'objet d'une motivation formelle, laquelle consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. La motivation doit être claire, complète, précise et adéquate afin de permettre aux intéressés de vérifier que la décision a été précédée d'un examen des circonstances de l'espèce. L'étendue nécessaire de la motivation dépend des circonstances dans lesquelles la décision est prise. L'objectif poursuivi par l'obligation de motivation formelle est, du point de vue de l'administré, de lui permettre de connaître immédiatement les motifs qui sous-tendent la décision qui le concerne et d'ainsi pouvoir apprécier en pleine connaissance de cause l'opportunité de contester cette décision.

Cette jurisprudence qui exige que la communication des motifs soit concomitante à celle du dispositif de l'acte administratif doit désormais être appréciée au regard de l'article 14, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, tel que modifié par l'article 2, 3°, de la loi du 20 janvier 2014 portant réforme de la compétence, de la procédure et de l'organisation du Conseil d'État, entré en vigueur le 3 février 2014, lequel est ainsi rédigé :

" Les irrégularités visées à l'alinéa 1^{er} ne donnent lieu à une annulation que si elles ont été susceptibles d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, ont privé les intéressés d'une garantie ou ont pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte".

La garantie visée par cette disposition peut notamment être celle qui permet au requérant d'introduire un recours contre l'acte qui lui fait grief en toute connaissance de cause.

La Cour constitutionnelle a jugé dans un arrêt n° 74/2014 du 8 mai 2014 ce qui suit :

" L'obligation de motivation formelle, qui doit permettre à l'administré d'apprécier s'il y a lieu d'introduire les recours dont il dispose, manquerait son objectif si cet administré ne parvient à connaître les motifs qui justifient la décision qu'après qu'il a introduit un recours".

En l'espèce, l'acte qui fait grief est la décision du jury du 26 avril 2017 attribuant la note de 20/40 au requérant dans la seconde partie de la seconde épreuve et dont la fiche de motivation constitue l'*instrumentum*. Le *feedback* ne constitue, quant à lui, qu'une notification des motifs de la note d'échec. L'identité de son auteur et le moment où il l'a rédigé importent peu. Seule est susceptible de faire grief une absence de correspondance entre son contenu et la fiche de motivation qui constitue le premier acte attaqué.

Le requérant ne démontre pas qu'il existerait une différence entre les motifs qui lui ont été communiqués et ceux qui apparaissent dans la fiche de motivation.

En tout état de cause le requérant a eu connaissance du *feedback* le 9 juin 2017, soit bien avant l'introduction de son recours le 3 juillet 2017.

Le requérant n'a dès lors pas intérêt au moyen.

X. Quatrième moyen

Le requérant prend un quatrième moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du règlement de sélection associé au principe *patere legem quam ipse fecisti*, de l'absence de motivation adéquate et pertinente et partant de l'illégalité de l'acte quant aux motifs et de l'erreur manifeste d'appréciation.

X.1. Première branche

X.1.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant soutient, dans une première branche, que le règlement de sélection ne prévoit pas que le jury sera appelé à apprécier les compétences formulées dans la motivation, à savoir :

- " - La motivation, particulièrement importante pour la fonction.
- Vous êtes en mesure d'estimer les besoins opérationnels.
- Diriger des collaborateurs : vous êtes en mesure d'évaluer les prestations des personnes que vous dirigez.
- La communication orale.
- Faire preuve de fiabilité.
- Atteindre les objectifs.
- Résoudre les problèmes".

Il répète, dans son mémoire en réplique et dans son dernier mémoire, que les compétences effectivement examinées ne correspondent pas à celles prévues par le règlement de sélection.

X.1.2. Appréciation

Contrairement à ce que fait valoir le requérant, le règlement de sélection prévoit que les candidats seront, lors de l'entretien, "questionnés sur [leur] motivation, [leur] intérêt et [leur] affinités avec le domaine".

De plus, toutes les compétences visées, tant par la fiche de motivation que par le *feedback*, correspondent à celles visées dans le règlement de sélection de la manière suivante : la compétence "vous êtes en mesure d'estimer les besoins opérationnels" correspond à "vous êtes capables d'estimer les besoins opérationnels et vous êtes en mesure d'évaluer les prestations des personnes que vous dirigez", la compétence "diriger les collaborateurs" correspond à "vous êtes en mesure de créer et améliorer l'esprit d'équipe en partageant vos avis et vos idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues" et "vous donnez des instructions claires, suivez et dirigez les résultats des collaborateurs et vous vous assurez que tout le

monde adopte un comportement adéquat", la compétence "communication orale" correspond à "vous vous exprimez oralement de manière claire et compréhensible", la compétence "faire preuve de fiabilité" correspond à "vous pouvez agir de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation et pouvez respecter la confidentialité et les engagements et éviter toute forme de partialité" et "vous êtes en mesure de planifier et de gérer de manière active votre propre développement en fonction de vos possibilités, intérêt et ambitions, en remettant en question de façon critique votre propre fonctionnement et en vous enrichissant continuellement par de nouvelles idées et approches, compétences et connaissances" et les compétences "atteindre les objectifs" et "résoudre les problèmes" correspondent à "vous traitez et résolvez les problèmes de façon autonome, vous cherchez des alternatives et mettez en œuvre des solutions" et "vous faites preuve d'implication, de volonté et d'ambition afin de générer des résultats et d'assumer la responsabilité de la qualité des actions entreprises".

X.2. Deuxième et troisième branches

X.2.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prétend, dans une deuxième branche, que le règlement de sélection prévoit l'examen de compétences qui n'ont pas été appréciées par le jury, à savoir la structuration du travail; le traitement des problèmes de manière autonome; l'accompagnement des clients internes et externes de manière transparente, intégrée et objective en leur fournissant un service personnalisé; agir de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation; le respect de la confidentialité; le respect des engagements; l'impartialité; la planification du développement personnel; l'implication, la volonté et l'ambition et la clarté des instructions.

Il soutient, dans une troisième branche, qu'en tout état de cause, l'acte attaqué n'est pas motivé en considération de l'examen des compétences visées à la deuxième branche du moyen.

Dans son mémoire en réplique, il répète, quant aux deux branches, que les compétences effectivement examinées ne correspondent pas à celles prévues par le règlement de sélection.

Il précise, dans son dernier mémoire, que suivant le règlement de sélection, les tests de sélection comprennent un *screening* générique (dont un test de jugement situationnel) et un *screening* spécifique et que la deuxième partie (*Event 2*) de ce *screening* spécifique est constitué d'un "entretien et [d'une] étude de cas". Il

ajoute que suivant le même règlement "l'entretien et l'étude de cas permettent d'évaluer si vos compétences comportementales et techniques (voir rubrique «Compétences») répondent aux exigences du poste". Il relève que dans cette rubrique "compétences" il est ajouté "vous êtes capable d'accompagner des clients internes et externes de manière transparente, intègre et objective, en leur fournissant un service personnalisé et entretenant des contacts constructifs". Il estime que, dans cette mesure, la fiche de motivation qui constitue l'*instrumentum* de la décision de la commission de sélection à l'issue de la deuxième partie du *screening* spécifique devait révéler que cette compétence avait été examinée par cette commission.

X.2.2. Appréciation sur les deuxième et troisième branches réunies

À défaut d'indication contraire, c'est le programme de la sélection, dans son entier, qui détermine le contenu de celle-ci. Si toutes les compétences prévues pour une même sélection doivent être appréciées, elles ne doivent pas l'être au cours d'une même épreuve.

Le requérant a échoué à la seconde partie de la seconde épreuve obtenant la note de 20/40.

Le règlement de sélection concernant cette épreuve indique ce qui suit :

" *Event 2* : Entretien et études de cas (environ 60 minutes + temps de préparation éventuel)

L'entretien en l'étude de cas permet d'évaluer si vos compétences comportementales et techniques (voir rubrique «Compétences») répondent aux exigences du poste.

Il sera précédé d'un temps de préparation éventuel vous permettant de préparer l'étude de cas.

Vous serez également questionné sur votre motivation, votre intérêt et vos affinités avec le domaine.

Votre C.V. en ligne dans «Mon Selor» sera utilisé comme information complémentaire lors de l'entretien.

[...]"

La rubrique "Compétences" à laquelle il est référé contient l'énumération suivante :

" Compétences

Compétences comportementales

- Vous pouvez structurer votre travail en fixant les priorités et en accomplissant une multitude de tâches différentes de façon systématique;
- Vous traitez et résolvez les problèmes de manière autonome, vous cherchez des alternatives et mettez en œuvre les solutions;

- Vous êtes en mesure de créer et améliorer l'esprit d'équipe en partageant vos avis et vos idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues;
- Vous êtes capable d'accompagner des clients internes et externes de manière transparente, intègre et objective, en leur fournissant un service personnalisé et entretenant des contacts constructifs;
- Vous pouvez agir de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation, et pouvez respecter la confidentialité et les engagements et éviter toute forme de partialité;
- Vous êtes en mesure de planifier et de gérer de manière active votre propre développement en fonction de vos possibilités, intérêts et ambition, en remettant en question de façon critique votre propre fonctionnement et en vous enrichissant continuellement par de nouvelles idées et approches, compétences et connaissances;
- Vous faites preuve d'implication, de volonté et d'ambition afin de générer des résultats et d'assumer la responsabilité de la qualité des actions entreprises;
- Vous donnez des instructions claires, suivez et dirigez les résultats des collaborateurs et vous vous assurez que tout le monde adopte un comportement adéquat;

Compétences techniques

- Vous adoptez un comportement écoresponsable et vous êtes en mesure d'évaluer l'impact environnemental de toutes dispositions ou actions de propreté que vous coordonnez tout en tenant compte des modalités de sécurité;
- Vous vous exprimez par écrit, de manière claire et compréhensible et rapportez les données de manière correcte. Vous rédigez clairement en utilisant les termes appropriés.
- Vous exprimez oralement de manière claire et compréhensible.
- Vous êtes capables d'estimer les besoins opérationnels et vous êtes en mesure d'évaluer les prestations des personnes que vous dirigez;

Attention votre motivation est particulièrement importante pour la fonction.

[...]"

Il ressort du *feedback* communiqué au requérant le 9 juin 2017 que, contrairement à ce que celui-ci fait valoir, la structuration du travail (vision de la fonction), le traitement des problèmes de manière autonome (résoudre les problèmes), agir de manière intègre conformément aux attentes de l'organisation, le respect de la confidentialité, le respect des engagements et l'impartialité (faire preuve de fiabilité), la planification du développement personnel (estimer les besoins opérationnels), l'implication, la volonté et l'ambition (atteindre les objectifs) et la clarté des instructions (résoudre les problèmes) ont bien été appréciés par la commission de sélection.

Quant à la compétence "vous êtes capable d'accompagner des clients internes et externes de manière transparente intègre et objective, en leur fournissant un service personnalisé et entretenant des contacts constructifs" elle a été évaluée lors du troisième test du *screening* générique (mesure des compétences au niveau de la gestion des relations et de la gestion de votre fonctionnement personnel).

X.3. Quatrième et neuvième branches

X.3.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant soutient, dans une quatrième branche, qu'il n'est guère établi que les compétences visées par la motivation de l'acte attaqué aient fait l'objet d'une détermination préalable et conjointe entre les deux parties adverses.

Il fait valoir, dans une neuvième branche, que l'incohérence des critères retenus ne permet pas de déterminer qui entre les deux parties adverses les a choisis et qui les a effectivement appréciés.

Il considère, dans son mémoire en réplique, que les compétences qui ont fait l'objet d'un accord entre les deux parties adverses relèvent d'un catalogue de compétences génériques sans lien, sinon incidemment, avec celles spécifiques prévues par le règlement de sélection.

Il ne revient pas sur cette branche du moyen dans son dernier mémoire.

X.3.2. Appréciation sur les quatrième et neuvième branches réunies

Il ressort de la convention de collaboration conclue entre les deux parties adverses que les compétences évaluées ont fait l'objet d'une détermination préalable et conjointe.

Elles sont de plus conformes au règlement de sélection.

X.4. Cinquième, sixième et septièmes branches

X.4.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant affirme, dans une cinquième branche, que l'absence de concordance entre les compétences requises telles qu'énoncées dans le règlement de sélection et dans la motivation du *feedback* rend impossible la comparaison objective entre ces documents et ne permet pas de comprendre de quelle manière ils répondraient l'un à l'autre.

Il soutient, dans une sixième branche, qu'à l'exception de celles figurant dans le règlement de sélection, les compétences comportementales reproduites dans cette motivation paraissent arbitrairement choisies, sans lien avec celles annoncées

au candidat, intervenant en cours de procédure sans aucune lisibilité ni garanties quant au choix ainsi opéré et quant à l'auteur de ce choix.

Il fait valoir, dans une septième branche, qu'il est symptomatique que la motivation du *feedback* renvoie à des compétences ou à un ensemble de compétences que rien ne permet de rattacher à celles qui figurent dans le rapport originellement adressé au requérant.

Il répète dans son mémoire en réplique, concernant la cinquième branche, que les compétences effectivement examinées ne correspondent pas à celles prévues par le règlement de sélection.

Il précise, quant à la septième branche, que les compétences "diriger des collaborateurs", "communication orale", "faire preuve de fiabilité", "atteindre les objectifs" et "résoudre les problèmes" visées par la fiche de motivation n'entretiennent aucun rapport, sinon extrêmement lâche, avec les compétences dont le règlement de sélection prévoyait l'examen, ni avec celles visées par la convention de collaboration.

Il maintient, dans son dernier mémoire que certains motifs exposés dans le *feedback* renvoient à des compétences qui ne figurent pas dans le règlement de sélection, cette motivation ne lui permet pas de connaître les motifs exacts et réguliers qui justifient la décision.

X.4.2. Appréciation sur les cinquième, sixième et septième branches réunies

Comme cela ressort de l'examen de la première branche du moyen, toutes les compétences visées par le *feedback* correspondent à celles visées tant dans le règlement de sélection que dans la convention de collaboration. Il en va en particulier ainsi des compétences visées par le requérant dans son mémoire en réplique.

Aucune comparaison ne doit en outre être faite avec le "rapport originellement adressé au requérant" celui-ci ayant, comme l'indique la lettre de la première partie adverse du 9 juin 2017, été annulé et remplacé par le *feedback* qui y était joint.

X.5. Huitième branche

X.5.1. Thèse de la partie requérante

Dans une huitième branche, le requérant s'interroge sur la légalité de la présence de membres de la seconde partie adverse dans un jury d'une épreuve devant être organisée par la première partie adverse.

Il ne revient pas sur cette branche du moyen dans son mémoire en réplique et dans son dernier mémoire.

X.5.2. Appréciation

Le requérant n'identifie pas la norme qui interdirait la présence de membres de la seconde partie adverse dans le jury.

X.6. Dixième et onzième branches

X.6.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant estime, dans une dixième branche, que l'absence de procès-verbal de l'audition ne permet pas d'écarter l'hypothèse suivant laquelle la motivation du *feedback* n'est pas systématiquement rédigée à la date de la notification des résultats mais résulte plutôt d'une reconstruction *a posteriori* et au cas par cas des motifs de ces résultats, dont on ignore alors si l'auteur de cette motivation, qui n'est pas le jury, se fonde sur des notes écrites ou sur l'ensemble du dossier.

Il s'interroge, dans une onzième branche, sur la pratique suivant laquelle les motifs de la décision attaquée ne sont pas communiqués aux requérants en même temps que la notification de leurs résultats, ce qui permettrait de mieux apprécier la justification de la décision, d'examiner de manière mieux informée l'opportunité d'un recours, de garantir que ces motifs existaient bel et bien à la date de cette notification et que ce sont ces motifs précis qui justifient la décision elle-même.

Il maintient, dans son mémoire en réplique, concernant la dixième branche, qu'il ressort du dossier administratif que la motivation du *feedback* n'a pas été rédigée à la date de la notification des résultats mais résulte plutôt d'une reconstruction *a posteriori* des motifs de ces résultats, dont l'auteur n'est pas le jury et ne revient pas sur cette branche du moyen dans son dernier mémoire.

Il n'aborde plus la onzième branche dans son mémoire en réplique et dans son dernier mémoire.

X.6.2. Appréciation sur les dixième et onzième branches réunies

Il a été répondu aux griefs soulevés par le requérant dans ces deux branches du moyen lors de l'examen du cinquième moyen auquel il est renvoyé.

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

XI. Sixième et septième moyens

XI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un sixième moyen de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe d'égal accès aux emplois publics, de l'illégalité de l'acte quant aux motifs, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe *patere legem quam ipse fecisti* du fait du défaut du respect de la "méthode STARR" et du principe d'impartialité.

Il répète que l'acte attaqué a été motivé postérieurement à sa notification.

Il fait valoir, dans une première branche, que les multiples questions posées par un membre du jury à propos de la manière avec laquelle il saluait ses contemporains n'ont jamais consisté en un test de mise en situation. Il estime qu'il aurait réussi dès lors que cette manière d'agir n'avait jamais posé de problèmes dans les différents secteurs dans lesquels il avait opéré. Il ajoute que la représentante de la première partie adverse a indiqué que dans le jeu de rôle, il était accueillant tout en ne tendant pas la main. Il en déduit qu'il s'est agi bien plutôt d'un procès fait à une coutume ou une habitude dont il se prévaut, et non "à la description d'une situation concrète, au cours de laquelle [il] a utilisé une aptitude déterminée, à l'action qu'il entreprise et au résultat de cette dernière [sic]".

Il soutient, dans une deuxième branche, que l'entretien n'a pas respecté le protocole STARR et en a subverti à la fois le mécanisme et les objectifs.

Il considère, dans une troisième branche, que la focalisation de l'entretien sur cet élément particulier de son mode de comportement a oblitéré un examen plus attentif et ouvert de ses capacités comportementales.

Il prétend, dans une quatrième branche, que la répétitivité de la question qu'il considérerait comme portant sur ses sentiments privés et religieux a affecté sa communication qui a été perçue comme agressive.

Il ajoute, dans une cinquième branche, que la tournure de l'entretien a également pu affecter l'appréciation suivant laquelle il "imposerait son point de vue" ou "n'écouterait pas" alors même que les conditions de cet entretien témoignaient d'une absence de prise en compte de son point de vue et le poussaient à devoir, contre son gré, se retrancher sur les réponses qu'il avait pourtant déjà exposées.

Il en déduit, dans une sixième branche, que le jury a généralisé et exagéré un seul point négatif, s'est fondé sur une première impression, un préjugé culturel et un stéréotype.

Sur l'ensemble des branches du moyen, le requérant répète, dans son mémoire en réplique, que le *feedback* et la fiche de motivation ne proposent pas une motivation unique et univoque. Il en déduit que l'appréciation suivant laquelle "vous gagneriez à serrer la main à une personne qui vous la tend. Vous ne percevez pas que votre communication et votre attitude pourraient avoir un impact sur la perception de votre équipe en terme d'égalité de traitement" ne constitue pas l'un des motifs de la décision prise par le jury mais une reconstruction *a posteriori* d'une motivation, matinée de recommandations. Il ajoute que le témoignage de l'assesseur K. est établi *pro domo et in tempore suspecto*. Il répète que la manière d'avoir abordé hors cadre, après l'exercice, et de manière réitérée la question de la manière avec laquelle il saluait ses contemporains n'a pas respecté la méthode STARR. Il fait valoir que cette méthode revêt un caractère réglementaire. Il soutient qu'il ressort de la tournure de l'entretien et du témoignage de l'assesseur que cet entretien n'a pas échappé aux critiques exposées dans la requête. Il estime que la fiche de motivation contredit l'argumentation suivant laquelle la question relative à cette forme de salut n'aurait été appréciée que dans un cadre strictement "managérial".

Il ne revient pas sur ce moyen dans son dernier mémoire.

Le requérant prend un septième moyen de la violation des articles 10, 11, 19 et 22 de la Constitution, 8, 9, 10 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Il fait valoir que l'acte attaqué "serait" motivé de manière déterminante par la circonstance qu'il refuserait de serrer la main à des personnes de sexe féminin alors que l'article 8.1 de la Convention précitée consacre le droit au respect de la vie privée, que son article 9 précise que "toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté [...] de manifester sa religion ou sa conviction personnelle, individuellement ou collectivement, en privé ou en public" et que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination pose le principe de l'interdiction de discrimination directe ou indirecte fondée entre autres sur l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, qui pourrait intervenir, notamment, sur les lieux de travail.

Il n'aborde plus ce moyen ni dans son mémoire en réplique ni dans son dernier mémoire.

XI.2. Appréciation sur les sixième et septième moyens réunis

Le principe général d'impartialité doit être appliqué à tout organe de l'administration active et ce, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez le requérant un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Cependant, ce principe ne s'applique que dans la mesure où il se concilie avec la nature spécifique, et notamment avec la structure, de l'administration active. L'impartialité d'un organe collégial ne peut être mise en cause que si, d'une part, des faits précis qui font planer des soupçons de partialité sur un ou plusieurs membres de ce collège peuvent être légalement constatés et que, d'autre part, il ressort des circonstances que la partialité de ce ou de ces membres a pu influencer l'ensemble du collège.

Le sixième moyen en ce qu'il est pris de la violation du principe d'impartialité est irrecevable à défaut d'exposer la manière dont ce principe aurait été violé en l'espèce.

Il résulte, de surcroît, de la lecture de la fiche de motivation que l'attitude litigieuse du requérant n'a pas, à elle seule, fondé la note de 2/5 pour la compétence "diriger les collaborateurs".

En outre, même s'il avait obtenu le maximum pour cette compétence, le requérant aurait conservé une note inférieure à 24.

Il résulte de ce qui précède que le requérant n'a pas intérêt aux moyens.

XII. Indemnité réparatrice

La requête en annulation devant être rejetée, la demande d'indemnité réparatrice formée par le requérant dans son dernier mémoire est, conformément à l'article 25/3, § 3, du règlement général de procédure également rejetée.

XIII. Indemnité de procédure

Les parties adverses sollicitent chacune une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à leurs demandes.

XIV. Dépersonnalisation

Dans sa requête, la partie requérante sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État, toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE:

Article 1^{er}.

La requête en annulation et la demande d'indemnité réparatrice sont rejetées.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée.

Article 3.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et l'indemnité de procédure de 1400 euros, accordée aux parties adverses à concurrence de 700 euros chacune.

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

Jacques VANHAEVERBEEK,
Nathalie ROBA,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Nathalie ROBA

Jacques VANHAEVERBEEK