

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 244.217 du 5 avril 2019

A. 222.426/VIII-10.525

En cause : **BEHZAD-AFCHAR** Nicolas,
ayant élu domicile chez
M^e Philippe DESCHEEMAECER, avocat,
avenue du Roi 206
1190 Bruxelles,

contre :

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

ayant élu domicile chez
M^{es} Emmanuel JACUBOWITZ et
Diego GUTIERREZ CACERES, avocat,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles,

2. la Région de Bruxelles-Capitale,

représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e François BELLEFLAMME, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 16 juin 2017, Nicolas BEHZAD-AFCHAR
demande l'annulation de :

- " 1) la décision du SELOR, communiquée par voie électronique le 19 avril 2017,
par laquelle la commission de sélection communique les résultats des épreuves
du concours de sélection de sapeurs-pompiers ambulanciers francophones,
pour le Service Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de
Bruxelles-Capitale (AFB16025),
- 2) la décision consécutive de la Commission de Sélection du 8 mai 2017, qui a
été notifiée au requérant le 18 mai 2017,
- 3) la décision publiée au Moniteur belge du 3 mai 2017 clôturant la sélection à la
date du 19 avril 2017 et fixant le nombre des lauréats à 196,
- 4) les décisions 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 parties adverses ont chacune déposé un dossier administratif.

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.

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure et les parties adverses ont chacune déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 22 novembre 2018, l'affaire a été fixée à l'audience du 11 janvier 2019.

Par un courrier du 17 décembre 2018, elle a été remise à l'audience du 15 février 2019.

M. Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Philippe DESCHEEMAECER, avocat, comparaissant pour la partie requérante, M^e Diego GUTIERREZ CACERES, avocat, comparaissant pour la première partie adverse, et M^e François BELLEFLAMME, avocat, comparaissant pour la seconde partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

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

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 Moniteur belge du 9 mai 2016 publie un arrêté ministériel du 3 mai 2016 fixant la constitution d'une réserve de recrutement et imposant les conditions particulières de recrutement de sapeurs-pompiers francophones et néerlandophones pour le service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, qui dispose ce qui suit :

" [...]

Article 1^{er}. Il est décidé d'organiser un concours de recrutement de sapeurs-pompiers ambulanciers francophones et néerlandophones pour le Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU).

Art. 2. Pour participer au concours de recrutement, le/[la] candidat(e) doit avoir atteint l'âge de 18 ans à la date de l'entrée en stage.

Art. 3. À la date de l'entrée en stage, le/la candidat(e) doit être titulaire de l'un des titres d'études suivants :

- * Diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou certificat de qualification de la quatrième année de l'enseignement secondaire ou de la cinquième année de l'enseignement secondaire spécial;
- * Diplôme des cours secondaires inférieurs;
- * Certificat de formation professionnelle délivré par, le FOREM, l'IBFFP, le VDAB, l'ADG, les Forces armées, par un centre de formation des classes moyennes ou par un centre subsidié par le Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ou attestant des capacités acquises délivré dans le cadre de la législation relative à l'apprentissage industriel;
- * Certificat de réussite de la quatrième année accomplie dans un centre d'éducation et de formation en alternance.

Le/la candidat(e) peut également participer lorsque son diplôme a été délivré anciennement mais correspond à l'un des diplômes ou certificat précités.

Art. 4. À l'issue du concours, une réserve de recrutement de 120 lauréats francophones et une réserve de recrutement de 75 lauréats néerlandophones seront constituées. La durée de validité de ces réserves sera de 3 ans à dater de la signature du procès-verbal du concours de recrutement.

Si plusieurs lauréats sont à égalité de points pour l'attribution de la dernière place, le nombre maximum de lauréats fixé est augmenté en leur faveur.

Art. 5. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa signature".

2. Le Moniteur belge du 23 mai 2016 publie un arrêté ministériel du 13 mai 2016 modifiant l'arrêté ministériel du 2 mars 2012 fixant la qualification requise des agents à recruter et le programme du concours de recrutement de sapeurs-pompiers et de sous-lieutenants (officiers) francophones et néerlandophones pour le service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, qui dispose comme suit :

" [...]

Article 1^{er}. Le Titre I^{er} de l'arrêté ministériel du 2 mars 2012 fixant la qualification requise des agents à recruter et le programme du concours de recrutement de sapeurs-pompiers et de sous-lieutenants (officiers), francophones et néerlandophones, pour le Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale est remplacé comme suit :

«TITRE I^{er}. - Recrutement de sapeurs-pompiers

Article 1^{er}. La procédure de sélection de sapeurs-pompiers ambulanciers francophones et néerlandophones pour le Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente (SIAMU) de la Région de Bruxelles-Capitale est organisée par le SELOR.

Le SIAMU est chargé de la mise en œuvre pratique de la séance d'information et des épreuves physiques.

Article 2. La description des fonctions assignées au sapeur-pompier ambulancier est reprise en annexe A du présent arrêté.

Article 3. Les conditions médicales d'aptitude décrites à l'annexe B seront vérifiées lors de l'admission au stage des lauréat(e)s de l'examen de recrutement.

L'évaluation préalable de la santé prévue par l'article 28 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, modifié par les arrêtés royaux du 4 juillet, 21 septembre et 27 décembre 2004 doit, en outre, inclure les prestations mentionnées dans l'annexe B.

Article 4. La procédure de sélection de sapeurs-pompiers ambulanciers comprend 5 parties éliminatoires organisées dans l'ordre suivant :

- * Une séance d'information obligatoire;
- * Une épreuve informatisée générique (Module 1 - *Screening* générique);
- * Une épreuve informatisée spécifique (Module 2.1);
- * Des épreuves physiques organisées en 2 séances distinctes (Module 2.2);
- * Un entretien avec une préparation écrite (Module 2.3);

Article 5. Première partie. La procédure de sélection débute par la séance d'information. La présence des candidat(e)s y est obligatoire.

Article 6. Les candidat(e)s présent(e)s à la séance d'information sont admis(es) à participer à la deuxième partie de la procédure de sélection.

Article 7. La deuxième partie consiste en une épreuve informatisée générique qui comporte 3 tests :

- * Le premier test est un test d'aptitude
- * Le deuxième test est un test de compétence
- * Le troisième test est un test de jugement situationnel

Sont considéré(e)s avoir réussi la deuxième partie, les candidat(e)s qui ont obtenu au moins 50 % des points dans chacune des matières et au moins 50 % des points attribués à l'ensemble de l'épreuve.

Article 8. La troisième partie consiste en une épreuve informatisée spécifique (module 2.1), organisée par le SELOR, constituée d'un questionnaire à choix multiple et portant sur :

- * Connaissance des institutions bruxelloises
- * Connaissance du SIAMU
- * Technologie
- * Connaissance de la topographie de la Région de Bruxelles-Capitale

Sont considéré(e)s avoir réussi la troisième partie, les candidat(e)s qui ont obtenu au moins 50 % des points dans chacune des matières et au moins 60 % des points attribués à l'ensemble de l'épreuve.

Les candidat(e)s francophones classé(e)s dans les 500 premiers lauréats de l'épreuve informatisée spécifique (module 2.1) sont admis(es) à participer à la quatrième partie de la procédure de sélection.

Les candidat(e)s néerlandophones classé(e)s dans les 300 premiers lauréats de l'épreuve informatisée spécifique (module 2.1) sont admis(es) à participer à la quatrième partie de la procédure de sélection.

Si plusieurs candidat(e)s sont à égalité de points pour l'attribution de la dernière place, le nombre maximum de candidats fixé est augmenté en leur faveur.

Article 9. Quatrième partie. Les épreuves physiques constituent cette quatrième partie et sont organisées en deux séances distinctes.

Le protocole de ces épreuves ainsi que les conditions de réussite sont repris dans l'annexe C du présent arrêté.

Article 10. Pour être autorisé(e)s à participer aux épreuves physiques, les candidat(e)s doivent présenter un certificat médical, conforme au modèle qui leur sera adressé, établi au plus tôt un mois avant le début des épreuves, attestant leur aptitude à exécuter les exercices demandés.

Article 11. La première séance consistera en une course de 1500 mètres (test-cardiorespiratoire).

La deuxième séance consistera en :

- Parcours
- Monter et descendre à l'échelle aérienne

Les candidat(e)s qui n'obtiennent pas au moins 50 % des points à l'issue de la première séance sont éliminé(e)s de la sélection et ne peuvent pas se présenter à la deuxième séance.

Article 12. Les épreuves physiques sont cotées sur 200 points selon la pondération suivante :

- Course 1500 mètres : 100 points
- Parcours : 100 points
- Échelle aérienne : non coté

Sont considéré(e)s avoir satisfait aux épreuves physiques, les candidat(e)s qui ont obtenu au moins 50 % des points à la course de 1500 mètres ainsi que au moins 50 % des points au parcours et au moins 60 % des points attribués à l'ensemble de ces deux épreuves physiques.

L'épreuve qui consiste à monter et descendre à l'échelle aérienne n'est pas cotée mais doit faire l'objet d'une réussite pour avoir accès à la cinquième partie.

Les candidat(e)s francophones classé(e)s dans les 240 premiers lauréats des épreuves physiques (module 2.2) sont admis(es) à participer à la cinquième partie de la procédure de sélection.

Les candidat(e)s néerlandophones classé(e)s dans les 150 premiers lauréats des épreuves physiques (module 2.2) sont admis(es) à participer à la cinquième partie de la procédure de sélection.

Si plusieurs candidat(e)s sont à égalité de points pour l'attribution de la dernière place, le nombre maximum de candidats fixé est augmenté en leur faveur.

Article 13. La cinquième partie consiste en un entretien avec préparation écrite (environ 1h + temps de préparation), organisée par le SELOR.

L'entretien évalue si les compétences comportementales du/de la candidat(e) répondent aux exigences du poste. Un test de personnalité servira de base à cet entretien.

Le/la candidat(e) sera également questionné(e) sur sa motivation, son intérêt et ses affinités dans le domaine.

Pour réussir cette épreuve, le/la candidat(e) doit totaliser au moins 60 % des points à l'ensemble de l'épreuve.

Article 14. Le classement final des lauréat(e)s sera établi sur la base des résultats obtenus au *screening* spécifique à la fonction (module 2.1), aux épreuves physiques (module 2.2) et à l'entretien avec préparation écrite (module 2.3).

À égalité des points, la priorité sera donnée au candidat ayant obtenu le plus grand nombre de points aux épreuves physiques (module 2.2).

Si pour cette partie, des personnes ont des points égaux, leur classement sera établi de manière aléatoire.

Article 15. En outre, les lauréat(e)s devront satisfaire aux épreuves de natation dont les modalités sont décrites à l'annexe D pour être admis(e)s au stage.

L'absence du/de la lauréat(e) à ces épreuves ou un échec à ces épreuves entraînent l'élimination du/de la lauréat(e)».

Art. 2. À l'article 19 du même arrêté, les mots «annexe D» sont remplacés par les mots «annexe E».

Art. 3. Dans le même arrêté, les annexes A, B et C sont remplacées par les annexes A, B, C, D jointes au présent arrêté.

Art. 4. Dans le même arrêté, l'annexe D devient l'annexe E.

Art. 5. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa signature".

3. Le 30 mai 2016, le SELOR et le service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU) concluent une convention portant sur l'organisation de la sélection de sapeurs-pompiers ambulanciers pour le service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (référence AFB16025), sur la base de l'arrêté ministériel précité du 13 mai 2016.

4. Le même jour, le SELOR publie sur son site internet un appel à candidatures pour ladite procédure, qui fixe la date limite de dépôt des candidatures au 13 juin 2016. Cet appel est également publié au Moniteur belge du 2 juin 2016.

5. Le 14 juin 2016, le Moniteur belge publie un nouvel appel à candidatures pour cette même procédure AFB16025, qui fixe la date limite de dépôt des candidatures au 20 juin 2016.

6. Le requérant s'inscrit à cette procédure et réussit les quatre premières parties de la sélection.

7. Le Moniteur belge du 23 mars 2017 publie un arrêté ministériel du 17 mars 2017 modifiant l'arrêté ministériel du 3 mai 2016, précité, dans les termes suivants :

" Article 1^{er}. Le texte de l'article 4 de l'arrêté ministériel du 3 mai 2016 fixant la constitution d'une réserve de recrutement et imposant les conditions particulières de recrutement de sapeurs-pompiers francophones et néerlandophones pour le Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale est remplacé par le texte suivant :

« À l'issue du concours, une réserve de recrutement comprenant tous les lauréats francophones et une réserve de recrutement comprenant tous les lauréats néerlandophones sont constituées. La durée de validité de ces réserves est de 3 ans à dater de la signature du procès-verbal du concours de recrutement».

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa signature".

8. Le 30 mars 2017, il présente la cinquième et dernière partie (module 2.3-D: entretien avec préparation écrite).

9. Par un courriel du 19 avril 2017, le SELOR informe le requérant qu'il a obtenu la note de 22,5/60 pour le module 2.3-D. Il résulte de cette note qu'il n'a pas réussi la cinquième partie de la sélection visant, selon l'article 13 de l'arrêté ministériel du 2 mars 2012 tel que modifié par l'arrêté ministériel du 13 mai 2016, précités, à évaluer "si les compétences comportementales du/de la candidat(e) répondent aux exigences du poste".

Il s'agit du premier acte attaqué.

10. Le 3 mai 2017, le Moniteur belge publie ce qui suit :

" Résultat de la sélection comparative de sapeurs-pompiers ambulanciers (m/f/x) (niveau D), francophones, pour le Service Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU) (AFB16025)
Ladite sélection a été clôturée le 19 avril 2017 (date du P.V.).
Le nombre de lauréats s'élève à 196.
La liste est valable 3 ans".

Il s'agit du troisième acte attaqué.

Les "décisions de sélection des lauréats de ce concours" constituent le quatrième objet du recours.

11. Le 12 mai 2017, le SELOR communique au requérant le "rapport de *feedback*" daté du même jour et libellé dans les termes suivants :

" Monsieur,
Lors de l'entretien de la sélection mentionnée sous rubrique, la commission de sélection a évalué votre motivation, votre compréhension de la fonction ainsi que les compétences suivantes :
- Travailler en équipe
- Gérer le stress
- Faire preuve de respect et de serviabilité
- Faire preuve de fiabilité
- Communiquer de façon écrite

Vous souhaitez plus d'informations sur les compétences et leurs définitions?
Consultez <http://www.selor.be/fr/competences/> pour les définitions et des informations supplémentaires.

Vous avez obtenu un score de 22,5 points sur 60. Le minimum requis pour réussir est de 36 sur 60. Les compétences en gras sont considérées comme particulièrement importantes pour la fonction. Les compétences «Travailler en équipe», «Gérer le stress», «Faire preuve de respect et de serviabilité» ainsi que votre motivation ont une valeur deux fois plus importante dans le score final.

La commission de sélection a estimé que votre motivation et votre compréhension de la fonction sont faibles. Vous gagneriez à montrer un intérêt plus marqué pour les tâches liées à la fonction. Vous devez faire des efforts significatifs pour mieux vous préparer avant l'entretien, avoir une vision correcte du contenu de la fonction, comprendre de façon globale le contexte des services d'urgence et faire preuve d'une motivation plus franche pour travailler au sein d'un service public.

La compétence «travailler en équipe» est insuffisamment développée. Vous gagneriez à exprimer plus clairement vos idées, à articuler plus clairement de sorte à être mieux compris, à favoriser davantage une ambiance positive dans le groupe et à prendre soin d'éviter les tensions inutiles avec vos collègues. Vous devez faire des efforts significatifs pour participer plus activement aux activités d'équipe et prendre les initiatives nécessaires pour vous réconcilier rapidement avec un collègue après un conflit.

La compétence «gérer le stress» est faiblement développée. Vous gagneriez à manifester plus de confiance en vos propres capacités et à gérer la critique de façon plus constructive. Vous devez faire des efforts significatifs pour conserver votre calme dans des situations stressantes, mettre en place les actions nécessaires pour garantir de bons résultats même lorsque le temps est limité, mieux contrôler vos émotions en cas de contretemps et faire preuve d'une plus grande ouverture quant aux conseils ainsi qu'aux remarques des autres sur votre travail.

La compétence «faire preuve de respect et de serviabilité» est insuffisamment développée. Vous réagissez rapidement aux plaintes. Vous gagneriez à mieux comprendre les règlements auxquels vous êtes confronté, à appliquer les procédures en vigueur de façon plus rigoureuse et à donner des réponses plus concrètes aux questions du client. Vous devez faire des efforts significatifs pour poser davantage de questions utiles afin d'aider le client de façon plus appropriée.

La compétence «faire preuve de fiabilité» est bien développée. Vous respectez la confidentialité des informations auxquelles vous avez accès, êtes honnête-dans vos relations avec les autres et travaillez de façon régulière sans que votre sphère privée n'impacte votre vie professionnelle. Vous gagneriez à chercher comment adopter une attitude plus cohérente dans votre façon d'agir et à respecter davantage les accords conclus par votre hiérarchie.

La compétence «communiquer de façon écrite» est suffisamment développée. Vous faites attention à retranscrire fidèlement les événements observés. Vous gagneriez à rédiger le rapport demandé de façon plus structurée avec des termes plus appropriés. Vous devez faire des efforts significatifs pour décrire de manière plus complète les événements observés.

La décision de la commission de sélection n'implique en aucune manière une évaluation définitive au sujet de vos compétences professionnelles. Elle 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".

Il s'agit du deuxième acte attaqué.

12. Il résulte des mesures d'instructions menées par l'auditeur rapporteur qu'à la suite des épreuves de natation, le nombre de lauréats est ramené à cent soixante-huit.

13. À la demande du conseiller rapporteur, le SELOR a communiqué le "rapport de *feedback* concernant la sélection : Sapeur-Pompier (AFB16025)". Ce rapport reprend le "*feedback* détaillé" du "*screening* générique" c'est-à-dire le résultat de l' "épreuve informatisée générique (Module 1 - *Screening* générique)", soit la deuxième partie de la sélection (article 4 de l'arrêté de l'arrêté ministériel du 2 mars 2012 précité).

14. Le Moniteur belge du 10 novembre 2017 publie la loi du 12 juin 2017 portant assentiment à l'accord de coopération entre l'État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, et ledit accord.

15. Le 18 janvier 2018, le Moniteur belge publie les noms de soixante lauréats du concours litigieux qui ont été admis au stage au grade de sapeur-pompier, au cadre francophone, à partir du 1^{er} septembre 2017, par arrêtés ministériels du 26 septembre 2017.

Il s'agit des nominations que la requête identifie comme cinquième acte attaqué.

16. Par deux arrêtés des 1^{er} mai et 1^{er} juin 2018, publiés au Moniteur belge du 9 juillet 2018, respectivement vingt-trois et vingt-quatre lauréats francophones ont été admis au stage.

Ces décisions sont également visées par le cinquième objet de la requête.

IV. Recevabilité

La recevabilité du recours en annulation touchant à l'ordre public, il y a lieu de l'examiner d'office.

Le Conseil d'État ne peut être saisi d'une requête en annulation que si elle a pour objet un acte existant au moment de son introduction, un recours préventif n'étant légalement pas possible dans le cadre du contentieux administratif. À défaut d'un acte existant à la date de la requête en annulation, le recours dirigé contre un tel acte est prématuré et, partant, irrecevable.

En l'espèce, le cinquième objet de la requête vise "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". Il ressort de l'exposé des faits que des admissions au stage ont été adoptées les 26 septembre 2017, 1^{er} mai et 1^{er} juin 2018. Le présent recours étant daté du 16 juin 2017, il s'avère prématuré et, partant, irrecevable, en ce qu'il est dirigé contre les décisions d'admission au stage et les décisions de dates indéterminées "de nomination".

Il ressort encore de l'exposé des faits que ces admissions au stage ont été publiées au Moniteur belge des 18 janvier et 9 juillet 2018. Aucune demande d'extension de l'objet du recours n'a été introduite par le requérant contre ces décisions. L'article 4, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État est libellé comme suit :

" Les recours visés à l'article 14, §§ 1^{er} et 3 des lois coordonnées sont prescrits soixante jours après que les actes, règlements ou décisions incriminés ont été publiés ou notifiés. S'ils ne doivent être ni publiés ni notifiés, le délai court à dater du jour où le requérant en aura eu connaissance".

Lorsqu'elle publie des actes de nomination ou de désignation au Moniteur belge, l'autorité administrative reconnaît l'utilité publique de cette publication et, partant, son caractère obligatoire. En pareil cas, c'est la publication qui fait courir le délai de recours. En l'espèce, les décisions d'admission au stage ayant été publiées au Moniteur belge les 18 janvier et 9 juillet 2018, le délai de

VIII - 10.525 - 10/24

recours à leur encontre est expiré. Le recours est dès lors irrecevable *ratione temporis* en son cinquième objet en ce qu'il vise les décisions "d'admission au stage".

En revanche, il y a lieu de constater d'office que l'abstention du requérant d'attaquer lesdites décisions d'admission au stage ne le prive pas de son intérêt à l'annulation du premier acte attaqué dans la mesure où la réserve de recrutement est établie pour trois ans, qu'elle n'est pas épuisée du fait des cent sept admissions au stage précitées puisqu'elle compte cent soixante-huit lauréats, et qu'il a intérêt à y figurer en ordre utile pour avoir une chance d'être recruté sans devoir représenter les épreuves qu'il a réussies.

Enfin, le deuxième acte attaqué ne constitue que la communication des motifs du premier acte attaqué. Il ne produit aucun effet juridique et n'est dès lors pas susceptible de recours. Le recours est irrecevable en son deuxième objet.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de la violation du principe de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution, du principe d'égal accès aux emplois publics, consacré par l'article 10, alinéa 2, de la Constitution, du principe de l'examen sérieux des dossiers, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir".

Le requérant fait valoir que "rien n'indique que tous les candidats ont été traités selon des critères identiques lors de leur audition devant la commission de sélection". Il dénonce des différences de traitement, notamment au regard des temps d'audition et d'écoute.

Il réplique qu'il ne peut rapporter la preuve du déroulement de l'entretien oral et constate que les fiches de motivation n'indiquent pas la durée de l'entretien alors que tel est le cas pour le requérant dans l'affaire A. 222.446/VIII-10.528. Il indique que son entretien n'a duré que vingt minutes, ce qui est inférieur à la moyenne, et qu'un requérant dans une autre affaire n'a bénéficié que d'un quart d'heure.

Il ne dépose pas de dernier mémoire.

V.2. Appréciation

L'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, dispose comme suit :

" 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".

Comme le précise la Cour constitutionnelle, et comme cela ressort des travaux préparatoires (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-2013, commentaire des articles, n° 5-2277/1, p. 11), cette disposition "consacre dans la loi l'exigence de l'intérêt au moyen, telle qu'elle découle de la jurisprudence constante de la section du contentieux administratif du Conseil d'État. Selon cette jurisprudence, le requérant n'est en principe recevable à invoquer une irrégularité que lorsque celle-ci lèse ses intérêts". (C. C., 16 juillet 2015, n° 103/2015, B.44.2).

En l'espèce, le requérant n'explique pas, ni *a fortiori* n'établit, dans quelle mesure la durée de vingt minutes de son entretien aurait exercé une influence négative sur le sens du premier acte attaqué, l'aurait privé d'une garantie ou aurait eu pour effet d'affecter la compétence des parties adverses. Le même constat s'impose en ce qui concerne le défaut d'indication de la durée de l'entretien dans les fiches de motivation dénoncé en réplique. Enfin, le requérant ne justifie pas de l'intérêt personnel légalement requis dans son chef pour critiquer la circonstance que d'autres candidats auraient bénéficié d'une durée d'entretien inférieure à la sienne, un tel grief ne pouvant être invoqué que par ceux-ci.

Le premier moyen est irrecevable à défaut d'intérêt.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de la violation de l'article 13 de l'arrêté ministériel du 2 mars 2012 fixant la qualification requise des agents à recruter et le programme du concours de recrutement de sapeurs-pompiers et de sous-lieutenants (officiers) francophones et néerlandophones pour le service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, [...] 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".

Le requérant estime que l'entretien n'a pas valablement évalué si ses compétences comportementales répondaient aux exigences du poste au regard de l'arrêté du 2 mars 2012 précité et du règlement de sélection. Dans une première branche, il relève qu'aucun de ceux-ci ne prévoit que la commission de sélection apprécie les compétences suivantes "telles que formulées dans le «rapport de *feedback*»": "raisonnement abstrait", "structurer le travail", "assimiler l'information", "atteindre les objectifs", "faire preuve de fiabilité", "agir de manière orientée service", "travailler en équipe" et "s'auto-développer". Il relève, dans une deuxième branche, qu'il en va de même pour ce qui concerne les compétences suivantes "telles que formulées dans la «motivation du *feedback*»": "travailler en équipe", "gérer le stress", "faire preuve de respect [et] de serviabilité", "faire preuve de fiabilité" et "communiquer de façon écrite". Il ajoute à propos de celles-ci, dans une troisième branche, que ni l'arrêté du 2 mars 2012 précité, ni le règlement de sélection ne prévoient que les compétences "travailler en équipe", "gérer le stress" et "faire preuve de respect et de serviabilité", écrites en caractères gras, devront être pondérées différemment de celles relatives à "faire preuve de fiabilité" et "communiquer de façon écrite", qui ne sont pas écrites en gras. Dans une quatrième branche, il fait valoir que "l'absence de concordance entre les compétences requises telles qu'énoncées respectivement dans le règlement de sélection, dans le rapport de *feedback* et dans la motivation du *feedback* rend impossible la comparaison objective entre ces documents et ne permet pas de comprendre de quelle manière elles étaient appliquées". À l'appui d'une cinquième branche, il soutient que les compétences comportementales reproduites dans le rapport de *feedback* et la motivation du *feedback* paraissent arbitrairement choisies, sans lien avec celles annoncées au candidat, et interviennent en cours de procédure sans aucune lisibilité ni garanties quant au choix ainsi opéré. Il ajoute dans une sixième branche que l'incohérence des critères retenus ne permet pas de déterminer qui, entre les deux parties adverses, les a choisis et les a effectivement appréciés. Dans une septième branche, il fait valoir que dans la fiche de motivation rédigée lors de l'entretien, le SELOR a encore retenu d'autres critères : "vision de la fonction", "vision du contexte", "motivation pour la fonction" et "motivation pour le service public". Dans une huitième et dernière branche, il observe que le dossier 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* "lors de laquelle on choisit dans un panel de phrases toutes faites [...] et dont on ignore si l'auteur du *feedback* se fonde sur des notes écrites ou sur l'ensemble du dossier".

Il réplique que la première branche est fondée parce que les pièces 7 et 10 de son dossier attestent que les compétences "faire preuve de fiabilité" et

"travailler en équipe" ont été évaluées par la commission de sélection, ce que confirme la seconde partie adverse contrairement à la thèse défendue par la première. Il estime qu'il en est de même en ce qui concerne les deuxième, quatrième, cinquième et sixième branches parce que la première partie adverse admet elle-même que le site du SELOR mentionne plus de compétences que celles prévues par l'arrêté royal précité du 2 mars 2012 ou par le règlement de sélection. En ce qui concerne la troisième branche, il observe que les compétences "travailler en équipe", "faire preuve de respect" et "gestion du stress" sont pondérées mais que la compétence "motivation" s'est vu conférer une valeur deux fois plus importante dans le score final alors qu'elle ne se retrouve pas dans les autres documents. Il estime que "cette absence de concordance ne permet pas de comprendre de quelle manière les compétences étaient réellement cotées" et renvoie à ce propos à la quatrième branche. S'agissant de la septième branche, il relève que les compétences "vision de la fonction" et "vision du contexte", apparaissant en-dessous du titre "motivation" dans la fiche de motivation, ne sont prévues ni par l'arrêté royal du 2 mars 2012 ni par le règlement de sélection. En ce qui concerne la huitième branche, il répète qu'il n'a pas eu connaissance de la fiche de motivation avant d'introduire son recours en suspension d'extrême urgence et objecte que le rapport de *feedback* a été rédigé plus tard que lors de l'épreuve orale.

VI.2. Appréciation

En ce qui concerne la première branche, il ressort de l'exposé des faits que la première partie adverse a, à la demande du requérant, transmis un *feedback* le 12 mai 2017. Ce *feedback*, propre au premier acte attaqué et que le requérant identifie dans son recours comme "la motivation du *feedback*", se distingue du "rapport de *feedback* concernant la sélection Sapeur-Pompier (AFB16025)" communiqué à la demande du conseiller rapporteur, qui porte sur le "screening générique" et concerne donc la deuxième partie de la sélection, soit l' "épreuve informatisée générique (Module 1 - *Screening* générique)" visée à l'article 4 de l'arrêté susvisé du 2 mars 2012. Il s'ensuit que le "rapport de *feedback*" critiqué dans cette branche du moyen ne concerne que l'épreuve de *screening* générique et est sans rapport avec le premier acte attaqué qui concerne l'échec à la cinquième partie (module 2.3). La première branche du moyen est manifestement non fondée en ce qu'elle critique un *feedback* qui n'est pas celui du premier acte attaqué. Le même constat s'impose à l'égard des quatrième et cinquième branches.

S'agissant de la deuxième branche, l'article 13 de l'arrêté ministériel du 2 mars 2012, précité, dispose comme suit :

" La cinquième partie consiste en un entretien avec préparation écrite (environ 1h + temps de préparation), organisée par le SELOR.

L'entretien évalue si les compétences comportementales du/de la candidat(e) répondent aux exigences du poste. Un test de personnalité servira de base à cet entretien.

Le/la candidat(e) sera également questionné(e) sur sa motivation, son intérêt et ses affinités dans le domaine.

Pour réussir cette épreuve, le/la candidat(e) doit totaliser au moins 60 % des points à l'ensemble de l'épreuve".

" Le règlement de sélection indique quant à lui ce qui suit :
[...]

Compétences

Compétences comportementales

- Vous créez et améliorez l'esprit d'équipe en partageant vos avis et vos idées et en contribuant à la résolution de conflits entre collègues.
- Vous accompagnez les personnes internes et externes de manière transparente, intègre et objective, leur fournissez un service personnalisé et entretenez des contacts constructifs.
- Vous agissez de manière intègre, conformément aux attentes de l'organisation, respectez la confidentialité et les engagements et évitez toute forme de partialité.
- Vous planifiez et gérez 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 vous impliquez et démontrez de la volonté et de l'ambition afin de générer des résultats et assumez la responsabilité de la qualité des actions entreprises.
- Vous rassemblez, traitez et restituez correctement l'information dans les délais impartis.
- Vous traitez et résolvez les problèmes de manière autonome, cherchez des alternatives et mettez en œuvre les solutions.
- Vous montrez du respect envers les autres, leurs idées et leurs opinions et acceptez les procédures et les instructions.
- Vous réagissez aux stress en vous focalisant sur le résultat, en contrôlant vos émotions et en adoptant une attitude constructive face à la critique.

[...]

Un manuel reprenant les connaissances sera transmis par voie électronique à la fin du mois de juin 2016, à tous les candidats ayant assisté à la session d'information.

Attention ! Les compétences en gras sont considérées comme particulièrement importantes pour la fonction : Les compétences «gestion du stress», «travailler en équipe», «Faire preuve de respect» et votre motivation ont une valeur plus importante dans le score final.

[...]

1. *Screening* générique (environ 3h30)

Le premier test est un test d'aptitude. Ce test de raisonnement abstrait nous permet d'évaluer votre rapidité à établir des liens, comprendre une situation ou saisir des principes et des règles.

Le deuxième test est un test de compétence. Ce test permet de mesurer vos compétences au niveau de la gestion de l'information et de la gestion des tâches. Dans une première partie, vous devez répondre à une série de questions concernant des textes donnés. Dans la seconde partie de ce test, vous devez planifier un parcours pour la distribution de courriers en prenant en compte différentes informations.

Le troisième test est un test de jugement situationnel. Il permet de mesurer vos compétences au niveau de la gestion des relations et de la gestion de votre fonctionnement personnel. Le test est constitué de vidéos dans lesquelles une situation est présentée avec différentes réactions dans un contexte donné. Pour chaque situation, vous devez juger les réactions données quant à leur caractère approprié.

[...]

2.3. *Event 3* : Entretien et préparation écrite

L'entretien évalue si vos compétences comportementales (voir rubrique «Compétences») répondent aux exigences du poste. Vous serez également questionné sur votre motivation, votre intérêt et vos affinités avec le domaine.

L'épreuve orale sera précédée par la rédaction d'un rapport d'observation et la passation d'un test de personnalité. Il est probable, pour des raisons d'organisation pratique que l'entretien et la rédaction se déroulent à des moments ultérieurs. Votre C.V. en ligne dans «Mon Selor» sera utilisé comme information complémentaire lors de l'entretien.

Pour réussir, vous devez obtenir au moins 36 points sur 60.

[...]"

Il résulte de ces dispositions que, pour l'appréciation des compétences comportementales au cours de l'épreuve orale, l'autorité apprécie entre autres les éléments suivants : "Vous créez et améliorez l'esprit d'équipe, [...], Vous montrez du respect envers les autres, leurs idées et leurs opinions et acceptez les procédures et les instructions, [...], Vous réagissez aux stress en vous focalisant sur le résultat, en contrôlant vos émotions et en adoptant une attitude constructive face à la critique [...]", et que l'épreuve orale est "précédée par la rédaction d'un rapport d'observation". Il s'ensuit que, contrairement à ce qu'allègue le requérant, les compétences "travailler en équipe", "gérer le stress", "faire preuve de respect [et] de serviabilité", "faire preuve de fiabilité" et "communiquer de façon écrite" qui figurent dans le *feedback* du premier acte attaqué, trouvent directement un fondement dans le règlement de la sélection.

La deuxième branche du moyen n'est pas fondée.

En ce qui concerne la troisième branche, le règlement de sélection indique : "Attention ! Les compétences en gras sont considérées comme particulièrement importantes pour la fonction : Les compétences «gestion du stress», «travailler en équipe», «Faire preuve de respect» et votre motivation ont une valeur plus importante dans le score final". Le règlement attire ainsi explicitement et préalablement l'attention des candidats sur le fait que les compétences "gestion du stress", "travailler en équipe", "faire preuve de respect" et leur motivation ont une valeur plus importante dans le score final. En conséquence, la troisième branche du moyen n'est pas fondée. Le même constat s'impose, pour les mêmes motifs, à l'égard des cinquième et sixième branches.

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État, la requête contient "l'objet de la demande ou du recours et un exposé des faits et des moyens". La Cour européenne des droits de l'homme considère que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'interpréter les règles de procédure internes et que les intéressés "doivent normalement s'attendre à ce que ces règles soient appliquées" (voir entre autres : CEDH, 17 juillet 2018, *Vermeulen c. Belgique*, requête n° 5475/06, §§ 44 et 53; 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, requête n° 18.880/15, § 39; 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, requête n° 32.610/07, § 32), notamment lorsque la recevabilité d'un recours dépend d'une jurisprudence fournie (CEDH, 15 septembre 2016, *Trevisanato*, précité, § 43) abondante (CEDH, 2 juin 2016, *Papaioannou*, précité, § 46) et constante (CEDH, (Gr. Ch.), 5 avril 2018, *Zubac c. Croatie*, requête n° 40.160/12, § 88). Selon la jurisprudence du Conseil d'État, le moyen, au sens de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, précité, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui suppose qu'à peine d'irrecevabilité, il comporte à tout le moins l'indication des dispositions légales ou réglementaires qui auraient été violées ainsi que l'indication de la manière dont elles auraient été méconnues. Cette exigence se justifie, d'une part, par l'obligation, pour la partie adverse, de répondre dans les délais fixés à peine d'irrecevabilité aux arguments du requérant et la nécessité subséquente de disposer d'un exposé clair et univoque des moyens, et, d'autre part, parce qu'admettre une requête imprécise mettrait en péril le caractère contradictoire de la procédure, la partie adverse n'étant pas en mesure de fournir une défense utile (C. C., 23 juin 2011, n° 111/2011, B.5; C. C., 21 mai 2015, n° 60/2015, B.8.1). Cette définition du moyen d'annulation résultant d'une jurisprudence constante et abondante, ces formalités liées à sa recevabilité sont claires et prévisibles (CEDH, 17 juillet 2018, *Vermeulen*, précité, § 53; CEDH, 2 juin 2016, *Papaioannou*, précité, § 46; CEDH, (Gr. Ch.), 5 avril 2018, *Zubac*, précité, §§ 88 et 110), et obéissent aux exigences de la sécurité juridique et de la bonne

administration de la justice au regard de la spécificité du rôle joué par le Conseil d'État, dont le contrôle est limité au respect de la légalité (CEDH, 27 juillet 2006, *Efstathiou et autres c. Grèce*, requête n° 36.998/02, § 30). Les formalités résultant de cette jurisprudence poursuivent par ailleurs un but légitime parce qu'en imposant à la partie requérante d'ainsi formuler ses moyens d'annulation de manière telle que le Conseil d'État puisse en apprécier la portée (CEDH, 17 février 2011, *Petrovic c. Luxembourg*, requête n° 32956/08, § 31), elles ont clairement pour objectif de lui permettre d'exercer son contrôle en droit (CEDH, 24 juillet 2008, *Kemp et autres c. Luxembourg*, requête n° 17.140/05, § 53; CEDH, 30 juillet 2009, *Dattel c. Luxembourg*, requête n° 18.522/06, § 38; CEDH, 5 novembre 2009, *Nunes Guerreiro c. Luxembourg*, requête n° 33.094/07, § 31; CEDH, 22 juillet 2010, *Ewert c. Luxembourg*, requête n° 49.375/07, § 84; CEDH, 17 février 2011, *Petrovic c. Luxembourg*, précité, § 26).

En l'espèce, force est de constater que le requérant s'abstient de fournir la moindre explication qui permettrait de comprendre en quoi la prétendue absence de concordance entre les compétences énoncées dans le règlement de sélection et dans la motivation du *feedback* du premier acte attaqué "rend impossible la comparaison objective entre ces documents et ne permet pas de comprendre de quelle manière elles étaient appliquées". Il en va de même, et pour les mêmes motifs, de la septième branche, le requérant se contentant d'énumérer les critères figurant dans la fiche de motivation mais sans nullement expliquer dans quelle mesure ils violeraient les dispositions visées au moyen.

Il n'appartient pas au Conseil d'État de deviner l'articulation que le requérant entend donner à son moyen à défaut pour lui d'exposer dans quelle mesure les dispositions qu'il invoque seraient méconnues par l'acte attaqué. Les développements fournis à l'appui du mémoire en réplique, à supposer même qu'ils soient susceptibles de permettre d'appréhender plus clairement la portée du moyen, s'avèrent en tout état de cause tardifs et, partant, irrecevables. Les circonstances de l'espèce ne sont donc pas comparables à l'hypothèse d'une requête qui n'indiquerait pas suffisamment les éléments factuels qui la fondent alors qu'ils peuvent être déduits de l'acte attaqué (CEDH, 24 février 2009, *Erablière c. Belgique*, requête n° 49203/07).

À défaut de toute explication, dans la requête, de la manière dont les dispositions visées au moyen auraient été violées par l'acte attaqué, le Conseil d'État est dans l'impossibilité de déterminer la base juridique au regard de laquelle il doit opérer son contrôle objectif de la légalité (en ce sens : CEDH, 29 mars 2011, *RTBF c. Belgique*, requête n° 50.084/06, § 73). Il ne peut être exigé d'une juridiction

suprême qu'elle formule elle-même les branches des moyens en annulation qu'elle devrait par la suite examiner (CEDH, 27 juillet 2006, *Efstathiou et autres*, précité, § 30), et, au regard des droits de la défense de la partie adverse et du caractère écrit de la procédure devant le Conseil d'État, il ne peut davantage être exigé de celle-ci qu'elle identifie elle-même en quoi, selon la partie requérante, elle aurait violé les dispositions invoquées en adoptant cet acte. Il s'ensuit qu'il n'est pas excessif, d'une part, de juger que si des développements en droit peuvent être pris en considération lorsqu'ils complètent un moyen qui se suffit en lui-même, ils ne peuvent en revanche remplacer une branche d'un moyen qui ne respecte pas les exigences prévues en amont et sous peine d'irrecevabilité (CEDH, 27 juin 2017, *Sturm c. Luxembourg*, requête n° 55.291/15, § 39) et, d'autre part, de demander au requérant de résumer le raisonnement qu'il suit en explicitant le principe de droit qu'il estime violé (CEDH, 15 septembre 2016, *Trevisanato*, précité, requête n° 32.610/07, § 42). Enfin, les droits procéduraux et les obligations procédurales vont normalement de pair et une partie doit assumer les erreurs procédurales qui lui sont objectivement imputables (CEDH (Gr. Ch.), 5 avril 2018, *Zubac*, précité, §§ 90, 93, 114 et 121), en particulier lorsqu'elle est assistée d'un conseil qualifié censé connaître les conditions énoncées par une disposition et la jurisprudence y relative (CEDH (Gr. Ch.), 5 avril 2018, *Zubac*, précité, §§ 111 et 116-117; CEDH, 16 février 2012, *Tourisme d'affaires c. France*, requête n° 17.814/10, § 22).

Les quatrième et septième branches sont irrecevables.

En ce qui concerne la huitième et dernière branche, le requérant a pris connaissance de sa note d'échec le 19 avril 2017 et du *feedback* y afférent le 12 mai suivant, soit bien avant d'introduire son recours le 16 juin 2017, et il n'allègue nullement, ni *a fortiori* n'établit, que les critiques dont il fait état auraient été susceptibles d'exercer une influence sur le sens du premier acte attaqué, l'auraient privé d'une garantie ou auraient eu pour effet d'affecter la compétence des parties adverses. La huitième branche est par conséquent irrecevable à défaut d'intérêt en vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, déjà cité.

Le deuxième moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe d'égal accès aux emplois publics, des articles 13, alinéas 1

et 3, et 13bis de l'arrêté du 27 juin 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du SIAMU, du principe de sécurité juridique et de non-rétroactivité des actes administratifs, de l'atteinte aux anticipations légitimes des candidats et de l'excès de pouvoir".

Se fondant sur un arrêt n° 157.283 du 3 avril 2006, le requérant fait valoir qu'un système de recrutement objectif suppose que les conditions d'accès à un emploi soient arrêtées avant que la procédure de nomination soit entamée de sorte que l'autorité ne peut les modifier en cours de procédure. Il déduit des articles 13 et 13bis de l'arrêté du 27 juin 2002 précité que le nombre de lauréats devait être précisé dans l'avis précédant la sélection et, invoquant des arrêts n° 77.981 du 6 janvier 1999, et n° 150.867 du 27 octobre 2005, il soutient que la régularité de la procédure, notamment au regard du principe de non-rétroactivité, touche à l'ordre public. Il observe qu'en l'espèce, le Moniteur belge a publié le 14 juin 2016 un avis suivant lequel la réserve de recrutement francophone est fixée à cent vingt lauréats maximum et que le 2 mai 2017, il a publié un avis augmentant ce nombre à cent nonante-six lauréats. Il soutient avoir intérêt à attaquer l'extension d'une réserve de recrutement dont il n'est pas lauréat et qui affecte sa possibilité de briguer ultérieurement l'emploi considéré.

Il réplique qu'en cas d'annulation des actes attaqués, il retrouverait une chance de participer à une nouvelle épreuve de recrutement au terme d'une procédure qu'il reviendrait à la Région de Bruxelles-Capitale d'organiser et ce, même s'il n'est pas repris dans la réserve actuelle de recrutement. Se fondant sur un arrêt n° 238.632 du 27 juin 2017, il soutient que l'existence d'un intérêt à agir ne suppose pas qu'il prouve qu'il serait en mesure de réussir l'épreuve de sélection mais qu'il suffit qu'il retrouve une chance d'être promu.

VII.2. Appréciation

L'arrêt n° 157.283, précité, n'est pas transposable dès lors que dans cette affaire, et contrairement à la présente espèce, ce n'est pas le nombre de candidats admissibles dans la réserve de recrutement qui a été modifié en cours de procédure, mais les critères de qualification, de capacité et de compétences. Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme le requérant en se contentant de souligner certains passages de ces dispositions, les articles 13 et 13bis de l'arrêté du 27 juin 2002, précité, n'imposent nullement que le nombre de lauréats admissibles dans la réserve de recrutement soit fixé dans l'avis annonçant la sélection, ces dispositions érigeant au contraire une simple faculté d'opérer de la sorte puisqu'il y est précisé que le ministre "peut" déterminer, préalablement à la constitution d'une réserve le nombre

de lauréats qui y sont admis (article 13bis, dernier alinéa). Enfin, il ressort de l'exposé des faits qu'à la suite de la modification de l'arrêté ministériel du 3 mai 2016 par l'arrêté ministériel du 17 mars 2017, précités, le nombre de lauréats n'est plus déterminé. Cette modification n'a changé ni les conditions d'accès au concours ni son déroulement, et l'élargissement de la réserve de recrutement ne constitue pas le fondement de l'échec du requérant. Elle n'a pas davantage eu d'incidence sur les résultats individuels du concours mais seulement sur le nombre de lauréats admissibles en permettant à tous les lauréats d'en faire partie quel que soit leur classement final.

En conséquence, le requérant n'a pas intérêt au moyen en vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, précité, des lois sur le Conseil d'État, dès lors que la modification du nombre de candidats admissibles dans la réserve de recrutement n'a pas été susceptible d'influencer le sens de l'acte attaqué, qu'elle ne l'a pas privé d'une garantie et qu'elle n'a pas davantage eu pour effet d'affecter la compétence des parties adverses.

Le troisième moyen est irrecevable.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris "de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, de la règle d'égale admissibilité aux emplois publics consacrée par l'article 10, alinéa 2, de la Constitution, du principe général qui oblige l'administration à comparer les titres et mérites des candidats, du principe général d'impartialité, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de la motivation absente, inexacte ou insuffisante et dès lors de l'absence de motivation légalement admissible, de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du principe général de bonne administration selon lequel l'autorité est tenue de statuer en prenant connaissance de tous les éléments de la cause".

Le requérant fait valoir que la décision d'échec du 12 mai 2017 contient des formules stéréotypées, qui ne lui sont pas propres, et qui ne lui permettent pas de comprendre les raisons de son échec. Il observe, en ce sens, qu'il existe une forte ressemblance entre les motifs de son échec et ceux des échecs d'autres candidats, qu'il reproduit, et qu'il ne s'est "pas reconnu dans cette décision".

En réplique, il indique qu'il n'a jamais reçu la fiche de motivation avant d'introduire son recours de sorte que la partie adverse ne peut se fonder sur celle-ci pour démontrer le respect de son obligation de motivation. Il focalise dès lors ses critiques à l'encontre du *feedback* du 12 mai 2017 en reproduisant l'argumentation de la requête selon laquelle celui-ci est un condensé de formules générales, stéréotypées qui ne lui permettent pas de comprendre les raisons de son échec. Il relève que les deux fiches de motivation se contredisent en ce qu'elles donnent deux heures différentes pour le début de l'entretien. Il estime que l'affirmation selon laquelle il n'aurait cité que cinq missions de sapeurs-pompiers sur les vingt existantes est contredite par ses résultats sur la "connaissance du SIAMU" (module 2.1). Il avance la même argumentation en ce qui concerne sa connaissance du "contexte bruxellois" au regard de ses résultats pour l'épreuve relative à la connaissance de la topographie bruxelloise. Il relève que sur les cinq compétences génériques de la fiche de motivation, la compétence "communiquer" a été évaluée mais sans contenir de note du jury. Il conteste solliciter de la partie adverse qu'elle fournisse les motifs de ses motifs et rappelle qu'il n'a jamais reçu la fiche de motivation.

VIII.2. Appréciation

Il revient au requérant de produire les éléments de preuve susceptibles d'établir les faits dont il se prévaut à l'appui d'un moyen, autres que sa seule perception subjective du déroulement de ceux-ci. La motivation du premier acte attaqué a été adressée au requérant sous la forme d'un *feedback* le 12 mai 2017. La circonstance qu'elle présenterait des ressemblances avec celle d'autres candidats ne suffit pas, à défaut d'autres précisions dans le moyen, à conclure à une violation des dispositions qu'il vise. Au demeurant, cette motivation trouve un fondement régulier dans la fiche de motivation précitée qui peut être prise en considération pour examiner le moyen afin de vérifier si, au regard des pièces du dossier, la motivation critiquée repose sur des critères exacts, pertinents et légalement admissibles.

Il ressort de celle-ci que la "motivation" du candidat est évaluée sur la base de cinq sous-critères (vision de la fonction, vision du contexte, motivation pour la fonction, motivation pour le service au public et préparation de l'entretien) qui, à l'exception d'un évalué pour moitié, ont tous été évalués négativement, et notés en conséquence à 1/10. La compétence "faire preuve de fiabilité" y est évaluée à 4/5 et est donc considérée comme "bien développée" dans le *feedback*. Le requérant n'a donc pas intérêt à critiquer cette motivation puisqu'elle lui est favorable. La compétence "faire preuve de respect" est évaluée à 5/10 dans la fiche de motivation dès lors que quatre des sous-critères y afférents sont évalués pour moitié, un autre positivement et un autre sous la forme interrogative ("?"). La compétence "travailler

en équipe" est évaluée à 4/10 dès lors que le requérant recueille deux sous-critères sous la forme interrogative ("?",) et quatre évalués à la moitié. La compétence "gérer le stress" est évaluée à 2/10 dans la mesure où le requérant ne recueille que deux critères évalués pour moitié contre deux négatifs et deux sous la forme interrogative ("?",). Enfin, la compétence "communiquer" est, contrairement à ce qu'indique le requérant, évaluée à 2,75/5 et est dès lors jugée "suffisamment développée" dans le *feedback*.

L'examen de la fiche de motivation permet ainsi de comprendre la manière dont les réponses du requérant ont été appréciées sans qu'aucune erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire telle qu'il est impensable que toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances aurait pu la commettre, puisse être décelée, le requérant s'abstenant en tout état de cause d'exposer dans quelle mesure pareille erreur devrait être déplorée en l'espèce.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

IX. Recevabilité des moyens à l'égard des autres objets de la requête

Le requérant précise que "l'illégalité des autres actes attaqués se déduit, *mutatis mutandis*, des mêmes illégalités que celles soulevées dans les quatre moyens exposés ci-dessus et adressés à l'encontre des deux premiers actes attaqués, ainsi que de l'illégalité elle-même de ces deux décisions".

Il résulte de l'analyse qui précède qu'aucun des moyens n'est susceptible de conduire à l'annulation du premier acte attaqué. À défaut de faire l'objet du moindre développement contre les autres actes attaqués, les moyens sont irrecevables à leur égard en vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948, déjà cité.

X. Indemnité de procédure

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

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et une indemnité de procédure de 1.400 euros accordée aux parties adverses, à concurrence de 700 euros chacune.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le cinq avril deux mille dix-neuf, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Diane DÉOM,
Frédéric GOSSELIN,
Florence VAN HOVE,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE

Jacques VANHAEVERBEEK