CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE

A R R Ê T

n^o^ 248.386 du 29 septembre 2020

A. 228.004/VIII-11.144

En cause : **CASSART** Jean-Claude
ayant élu domicile à la
Centrale Générale des Services Publics (CGSP)
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

la Région de Bruxelles-Capitale
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^es^ Marc UYTTENDAELE et
Anne FEYT, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 29 avril 2019, Jean-Claude Cassart demande l'annulation « de la décision prise par la Commission de promotion de la Région de Bruxelles-Capitale, de [le] déclarer […] inapte pour la fonction de rang C2 (Adjoint principal) au sein de la Direction Régie des Routes de Bruxelles Mobilité, et de la décision de refus qu'emporte cette décision de [le] promouvoir […] dans ce grade d'Adjoint principal (rang C2) ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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 22 juillet 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 25 septembre 2020 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e^ Monique Detry, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Lucile Cartiaux, *loco* M^es^ Marc Uyttendaele et Anne Feyt, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues 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 requérant est un agent du Service public régional de Bruxelles. Il est occupé au sein de Bruxelles Mobilité, direction Régie des routes, et est revêtu du grade d'adjoint (rang C103).

2. Le 9 octobre 2018, le Service public régional de Bruxelles lance un appel à candidatures pour l'attribution de deux emplois de promotion de rang C2 (adjoint principal) dont un au sein de la direction de la régie des routes dans le rôle linguistique francophone.

3. Deux candidatures sont déposées pour cet emploi, dont l'une, le 23 octobre 2018, par le requérant.

4. Le 22 novembre 2018, la commission de promotion entend les candidats.

5. Le 17 décembre 2018, elle émet un avis d'inaptitude au sujet des deux candidats.

6. Le 7 janvier 2019, la partie adverse en informe le requérant.

7. Le 17 janvier 2019, ce dernier introduit une réclamation contre l'avis de la commission de promotion.

8. Le 4 février 2019, il est entendu par la commission de promotion.

9. À une date indéterminée, sa réclamation est rejetée.

Il s'agit du premier acte attaqué.

Le requérant y voit également le refus implicite de le promouvoir au grade d'adjoint principal. Il s'agit du second acte attaqué.

10. Le 4 mars 2019, la partie adverse en informe le requérant.

V. Recevabilité

V.1. Thèse de la partie adverse

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse soulève une exception d'irrecevabilité du second moyen, en ce qu'il est dirigé contre le refus implicite qu'emporte le premier acte attaqué, de nommer le requérant au grade litigieux, la partie adverse relevant qu'il ne se prévaut pas d'un droit à la promotion convoitée.

V.2. Thèse de la partie requérante

En réplique, le requérant admet ne pouvoir se prévaloir d'aucune considération qui contraindrait l'autorité à le nommer. Il est, cependant, d'avis que, dès lors que l'autorité compétente n'a pas exercé son pouvoir d'appréciation pour prendre une décision formelle de refus de le promouvoir, ce qu'il dénonce à l'appui du premier moyen, le caractère implicite du refus qui constitue l'objet du présent recours réside dans le fait que l'avis de la commission de promotion de le déclarer inapte est devenu de fait, implicitement, par son caractère définitif, une décision de refus de le promouvoir. Il considère, en d'autres termes, que la décision d'inaptitude emporte implicitement le refus de le promouvoir, les deux décisions étant ainsi conjointes et fondant son intérêt au recours.

V.3. Appréciation

En règle générale, le recours contre le refus implicite de nommer ou promouvoir le requérant à un grade donné est irrecevable, dès lors que ce requérant ne peut se prévaloir d'aucun droit à la promotion au grade convoité.

En l'espèce, le requérant admet ne pouvoir se prévaloir d'aucune considération qui contraindrait l'autorité à lui accorder la promotion convoitée. Partant et dans la mesure où il déduit du premier acte attaqué une décision implicite de refus de le promouvoir au grade convoité, le recours est irrecevable en son second objet.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles', en particulier de ses articles 72, 96 et 98, et des principes généraux du droit administratif, en particulier du principe de bonne administration et d'équitable procédure, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir. Il expose qu'en vertu des dispositions réglementaires visées au moyen, la compétence pour refuser d'accorder une promotion au rang C2 appartient au secrétaire général du Service public régional de Bruxelles et non à la commission de promotion. Il se réfère aux articles 75, 96 et 98 de l'arrêté visé au moyen et fait observer qu'en application de ces dispositions, la commission de promotion rend un avis motivé, comportant le classement des candidats soit dans un groupe A « apte », soit dans un groupe B « pas apte », les candidats inscrits dans le premier groupe étant classés entre eux. Il ajoute que ce classement est ensuite soumis à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination (art. 96), celle-ci pouvant, moyennant motivation circonstanciée, s'écarter de cette proposition (art. 98, § 1er). En l'espèce, il fait valoir que par son courrier du 4 mars 2019, le secrétaire général susvisé s'est borné à lui notifier l'avis de la commission de promotion sans autre considération personnelle. Il estime que, dans la mesure où cet avis motivé emporte refus définitif de le promouvoir, sans examen de la part du secrétaire général, ledit refus a été adopté par une autorité incompétente pour prendre une telle décision.

Dans son mémoire en réplique, il estime qu'il ne ressort du courrier du secrétaire général aucun élément qui permettrait d'établir qu'il aurait examiné l'avis

final de la commission de promotion et s'y serait rallié en exerçant son pouvoir d'appréciation. Il réitère son argumentation selon laquelle, en application de l'article 98 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 précité, le secrétaire général peut s'écarter de l'avis de la commission de sélection, qu'il lui revenait d'exercer ce pouvoir d'appréciation et de formaliser sa décision finale dans un acte motivé, fût-ce, le cas échéant, pour se rallier, par référence, à la conclusion de l'avis précité.

Dans son dernier mémoire, il relève que, dans un état de droit, ce n'est pas parce qu'une autorité administrative est liée par un avis préalable que cet avis constitue une décision qui la délie du pouvoir de décision que lui confèrent les normes réglementaires supérieures. Il rappelle la jurisprudence du Conseil d'État selon laquelle les pouvoirs de ce type d'autorités sont d'attribution. Il maintient que le pouvoir de procéder aux promotions revient à l'autorité investie du pouvoir de nomination, à savoir le secrétaire général de la Région de Bruxelles-Capitale, eu égard aux articles 72 et 80 de l'arrêté du 21 mars 2018 précité. Il estime ne pas être contredit sur ce point et qu'en l'espèce, ce dernier s'est contenté de lui transmettre l'avis motivé de la commission de promotion l'intégrant dans le groupe « B – inapte », après examen de sa candidature et sans autre forme de décision. Il relève que l'auditeur rapporteur admet d'ailleurs que le secrétaire général n'a pas pris de décision, si bien qu'il y a lieu, selon lui, de considérer que le moyen d'annulation tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte est fondé. Il ajoute, au surplus, que le secrétaire général n'est pas entièrement lié par l'avis motivé de la commission de promotion, lorsqu'il intègre des candidats dans le groupe « B – inapte ». Se référant aux articles 96 et 98 susvisés, il considère que cet avis ne peut, par nature, constituer une décision administrative, résultant de l'appréciation « des aptitudes des candidats à exercer le grade de promotion sur [la] base du profil de compétences de l'emploi à pourvoir ». Il est d'avis que la distinction entre les groupes « A – apte » et « B – inapte » constitue le classement des candidats qui doit être soumis à l'autorité au travers de l'avis motivé de la commission de pondération [lire : promotion]. Il ajoute que cet avis est unique et, puisqu'il doit contenir ladite appréciation sur l'ensemble des candidats, la distinction entre les deux catégories de candidats emporte le classement de ceux-ci par ordre de priorité en vue du choix que doit porter l'autorité de nomination. L'absence de classement des candidats jugés inaptes procède uniquement, selon lui, de la volonté de dispenser la commission de promotion d'évaluer le degré d'inaptitude de ces candidats non voués à rentrer dans les priorités du choix à former par l'autorité de nomination. Il reste qu'à ses yeux, ce dispositif réglementaire ne prévoit pas qu'ils doivent nécessairement être exclus de toute possibilité de nomination, si le choix d'un candidat classé dans le groupe B est particulièrement et spécialement motivé. La solution inverse signifierait d'admettre

que l'autorité de nomination n'aurait plus aucun pouvoir d'appréciation de la qualité de l'avis motivé qui lui est rendu à l'égard des candidats de ce groupe, alors que cet examen de la pertinence de l'avis pourrait se faire à l'égard des candidats du groupe « A – apte ». Il juge, dès lors, discriminatoire, au regard des articles 10 et 11 de la Constitution, de refuser de la sorte que chaque personne répondant aux conditions d'accès à un emploi public puisse voir sa candidature examinée de la même manière que celle de ses concurrents, par l'autorité appelée à statuer sur le choix du candidat. Il estime que cette situation ne peut être admise, dans la mesure où elle peut avoir comme conséquence, comme en l'espèce, que la commission de promotion se substitue à l'autorité de nomination, en ne proposant aucun candidat.

VI.2. Appréciation

La question de la compétence de l'auteur d'un acte doit être abordée en tenant compte du principe constitutionnel suivant lequel les pouvoirs sont d'attribution et doivent trouver à s'exercer par les organes désignés par les dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires en vigueur.

Les dispositions utiles de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles' sont les suivantes :

« Livre Premier. – Du statut administratif

[…]

Titre III. - Du recrutement, du stage et de la nomination.

[…]

Chapitre IV. - De la nomination.

Art. 72. […]

Le Secrétaire général ou le Secrétaire général adjoint nomme les agents de niveaux B, C et D.

[…]

Titre IV. - De la carrière.

[…]

Chapitre II. - De la carrière hiérarchique.

Section 1re. - De la promotion par avancement de grade.

Sous-section 1re. - Dispositions générales.

[…]

Art. 80. Les promotions dans la carrière hiérarchique sont conférées par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le niveau concerné.

[…]

Sous-section 3. - De la promotion à un grade des rangs B2, C2 et D2.

[…]

Art. 95. § 1er. La commission est chargée d'évaluer les aptitudes des candidats à exercer le grade de promotion sur base du profil de compétences de l'emploi à pourvoir.

[…]

Art. 96. § 1er. Pour chaque promotion, la commission de promotion émet un avis motivé en tenant compte des critères et éléments définis à l'article 95.

§ 2. Les candidats sont inscrits soit dans le groupe A "apte", soit dans le groupe B "pas apte".

Dans le groupe A, les candidats sont classés suivant les critères définis au § 2 de l'article 95.

§ 3. Ce classement est soumis à l'autorité ayant le pouvoir de nomination.

[…]

Art. 98. § 1er. Si l'autorité investie du pouvoir de nomination s'écarte du classement proposé par la commission de promotion, elle motive de manière circonstanciée les raisons de sa décision.

[…] ».

Il résulte de ces dispositions que, dans son avis motivé, la commission de promotion « inscrit » les candidats dans le groupe A « apte » ou dans le groupe B « pas apte ». Seuls les premiers d'entre eux sont « classés suivant les critères définis au § 2 de l'article 95 ». L'autorité investie du pouvoir de nomination se voit, pour sa part, soumettre « [c]e classement » des candidats dans le premier de ces deux groupes et ne peut, dès lors, nommer que l'un d'eux qui en est issu, sans disposer des mêmes prérogatives en ce qui concerne les candidats inscrits dans le groupe B « pas apte ». Elle n'est pas plus habilitée à faire passer un candidat de ce groupe B dans le groupe A, si bien qu'elle ne peut, d'aucune manière, nommer un candidat inscrit dans le groupe B par la commission de promotion. Elle se trouve ainsi liée par l'avis motivé de cette dernière à leur égard, avis qui revêt, de ce fait, une portée décisoire et qui met fin, en ce qui les concerne, à la procédure de promotion.

En l'espèce, la commission de promotion n'a donc pas outrepassé ses compétences, en inscrivant le requérant dans le groupe B « pas apte », tandis que le secrétaire général du Service public régional de Bruxelles n'avait d'autre choix que de prendre acte de cette inscription et de l'en informer.

Cette lecture de la répartition des attributions entre le secrétaire général et la commission de promotion, proposée par l'auditeur rapporteur dans son rapport, n'est pas contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution. Comme le souligne la partie adverse, les candidats déclarés aptes ne se trouvent pas dans une situation comparable à celle des candidats déclarés inaptes. Seuls les premiers sont susceptibles d'être nommés par l'autorité investie du pouvoir de nomination, si bien qu'il est justifié qu'elle ne puisse exercer son pouvoir d'appréciation qu'à l'égard des candidats classés à cette fin.

Le premier moyen est, dès lors, non fondé.

VII. Second moyen

VII.1. Thèse du requérant

Le requérant prend un second moyen de la violation de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018, et plus particulièrement de ses articles 76 à 80 et 91 à 98, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable de la motivation interne fausse, inexacte et abusive, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir. Il indique que le profil de la fonction correspond très largement aux tâches qu'il effectue depuis de nombreuses années, dans son grade d'adjoint, dans la mesure où s'y trouvent visés la gestion des services d'hiver, le contrôle administratif et technique des marchés publics, la rédaction des cahiers des charges ou encore le contrôle de la bonne réalisation des interventions. Il précise ne pas rencontrer de difficultés particulières dans l'exercice de ses fonctions, avoir fait l'objet d'une évaluation favorable pour la dernière période d'évaluation et exercer, entre autres, la fonction de chef d'équipe et de coordinateur, à la satisfaction générale. Il expose avoir introduit sa candidature en utilisant le formulaire standardisé imposé par la partie adverse en y joignant une lettre de motivation. Il estime que la commission de promotion n'a tenu compte, pour l'essentiel, que du contenu de ce formulaire standardisé, sans prendre en considération les éléments qu'il a fait valoir au cours de ses deux entretiens. Il est d'avis que le dernier alinéa de l'avis motivé notifié le 4 mars 2019 indique ce qui suit :

« Après examen de tous les éléments ci-dessus, les membres de la commission constatent que la candidature de Monsieur Cassart a été rédigée de manière très sommaire, comportant peu d'exemples concrètement élaborés, ce qui est pourtant demandé dans les instructions du CV standardisé. L'entretien sert à compléter et/ou clarifier d'éventuelles imprécisions dans le CV et la lettre de motivation qui ont été remis. Cependant, il n'est pas possible, lors de l'entretien, d'interroger à nouveau le candidat sur tous les éléments figurant dans la description de fonction ».

Il soutient que cette conclusion viole la procédure de promotion qui prévoit la possibilité pour le candidat d'être entendu par la commission de promotion, d'introduire une réclamation contre la proposition d'avis et d'être entendu une seconde fois. Il considère que cette procédure donne l'occasion au candidat d'apporter à l'autorité l'éclairage qui doit lui permettre de prendre sa décision en toute connaissance de cause. Il en déduit que déclarer un candidat inapte au motif, pour l'essentiel, que sa candidature, présentée dans un formulaire standardisé qui, par nature, ne permet pas de longs développements, n'était pas suffisamment étayée, sans admettre les arguments apportés lors de l'entretien, revient à prendre une décision sur des bases incomplètes et inexactes. Il prétend que la décision litigieuse viole les principes généraux du droit administratif invoqués au moyen qui requièrent que toute décision soit adoptée de manière objective et raisonnable, en toute connaissance de cause, l'autorité prenant soin d'être complètement informée et ne rejetant aucun élément d'appréciation. Il ajoute que l'acte attaqué est manifestement déraisonnable et que sa motivation est mal étayée, erronée et abusive dans la mesure où elle ne tient pas compte de la réalité de ses aptitudes au regard de l'ensemble des critères de sélection et où elle consiste en une série d'affirmations péremptoires qui ne reposent sur aucun élément lui permettant d'apercevoir les attentes de l'autorité. Il fait valoir que, dans sa proposition d'avis, la commission de promotion indique qu'elle mettra un accent particulier sur quatre critères d'évaluation que sont la connaissance spécifique pour la fonction, la compétence de la priorité n° 1, la compétence de la priorité n° 2 et la motivation du candidat. Il soutient qu'il n'a ensuite plus jamais été fait référence à cette forme de pondération des critères d'appréciation. Il ajoute qu'au regard desdits critères, la commission de promotion lui a reconnu une expérience pertinente pour la fonction et une bonne motivation. Il expose que, si la commission a été moins favorable en ce qui concerne son aptitude à assurer les questions de bien-être et d'hygiène des collaborateurs, il a produit le témoignage contraire du conseiller en prévention du SPRB dans sa réclamation, qu'il lui reproche cependant de ne pas avoir pris en considération. Il ajoute qu'elle lui a reconnu une bonne connaissance des outils informatiques et a plus généralement émis une appréciation favorable au regard des critères de qualifications spécifiques. Il en conclut que la décision d'inaptitude est fondée sur la seule appréciation relative aux critères génériques tels que définis dans

la description de fonction. Il expose que rien n'indique, dans la motivation de l'acte attaqué, que la commission de promotion aurait fait la balance entre sa conclusion favorable portée sur les critères spécifiques et sa conclusion défavorable portée sur les critères génériques. Il en déduit que la décision d'inaptitude n'est pas fondée sur l'ensemble des éléments d'appréciation et sur une analyse pondérée et raisonnable des différents critères de sélection. Il fait encore valoir qu'il lui est reproché de n'avoir pas fait la démonstration de son aptitude concernant les critères génériques et affirme à cet égard qu'à supposer qu'il n'ait pas apporté suffisamment d'éléments probants dans son acte de candidature, la commission de promotion ne lui a pas demandé, au cours du premier entretien, d'étayer sa candidature ou de préciser certains points. Il soutient que lorsqu'il a pu, par sa réclamation et sa seconde audition, apporter des éléments étayant ses capacités, la commission a considéré qu'elle ne pouvait en tenir compte. Il en conclut que la motivation de l'acte attaqué ne permet pas d'appréhender les éléments qu'il aurait dû faire valoir pour démontrer qu'il était apte à exercer une fonction et en quoi il ne les a pas rencontrés. Il déduit de ce qu'il travaille, pour l'essentiel, depuis près de quinze ans, à la satisfaction de chacun, en qualité de chef d'équipe responsable opérationnel du service d'épandage hivernal et dans des missions administratives et logistiques, que la décision d'inaptitude est manifestement déraisonnable.

En réplique, il entend rencontrer l'exception d'irrecevabilité du moyen soulevée par la partie adverse concernant le second acte attaqué. Sur le fond, il précise que c'est la position de principe adoptée de manière générale par la commission de promotion qu'il souhaite dénoncer. Cette position revient, selon lui, à dire que l'entretien devant elle sert à compléter et/ou clarifier d'éventuelles imprécisions dans le CV et la lettre de motivation, et non à interroger le candidat sur tous les éléments de le description de fonction. Il déduit du libellé de l'article 95 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018, précité, que cette disposition ne prévoit pas que seuls les éléments évoqués dans l'acte de candidature doivent être pris en considération. Il estime que, même si dans le formulaire de candidature qui ne laisse pas la place pour ce faire, il était insisté sur la nécessité d'étayer celle-ci d'éléments probants et d'exemples, ce formulaire ne précise pas que, lors de l'entretien, nul autre élément ne serait pris en considération. Il considère que ce sont les membres de la commission de promotion qui en ont décidé de la sorte, après avoir pris connaissance des candidatures, privant les candidats de toute possibilité de développer les titres et mérites qu'ils pouvaient faire valoir et de voir ceux-ci pris en considération. Il s'étonne que la partie adverse se réfère, entre autres, à un arrêt n° 231.373 du 28 mai 2005 [lire : 2015] qui, selon lui, le conforte dans son moyen, en constatant notamment que l'audition devant le conseil de direction, sous l'empire du précédent statut administratif, n'avait pas

permis aux candidats d'expliciter des éléments relatifs à leur motivation au motif qu'il n'avait pas été tenu compte d'éléments qui ne figuraient pas dans l'acte de candidature. Il soutient que l'audition n'aurait aucune raison d'être si ce n'est pour permettre aux candidats d'exposer plus complètement leurs titres et mérites et d'étayer leur acte de candidature, déposé au travers d'un formulaire standardisé dont le format ne permet pas de grands développements, de manière à informer complètement l'autorité sur ses aptitudes et capacités. Il prétend qu'en rejetant les éléments présentés au cours de l'audition, la commission de promotion n'a pu formuler un choix pertinent en toute connaissance de cause et a violé, de ce fait, les principes généraux de droit administratif invoqués au moyen. Il affirme que l'argument suivant lequel il était impossible d'interroger les candidats sur l'ensemble des critères d'évaluation n'est pas pertinent, dès lors que la commission de promotion a précisément pour mission d'examiner les titres et mérites des candidats au regard de l'ensemble des critères d'appréciation et qu'ils n'étaient que deux candidats, si bien que la partie adverse ne pouvait même pas se retrancher derrière la difficulté que représenterait la présence d'un grand nombre de candidats. Il estime également que la référence à l'arrêt n° 231.474 du 28 mai 2015 ne permet pas de trancher définitivement la question litigieuse, en raison du caractère « purement circonstanciel » de cet arrêt. Il rejette, en outre, la référence à l'arrêt n° 99.502 du 5 octobre 2001, s'agissant d'un problème d'examen préalable à une sélection et non, comme en l'espèce, d'un processus de comparaison des titres et mérites. Il fait encore valoir que, dans la motivation de l'acte attaqué, il n'est fait aucune référence aux critères « connaissance spécifique pour la fonction », « gestion des tâches (priorité n° 1) » et « gestion des relations interpersonnelles (priorité n° 2) », ainsi qu'à l'importance relative que la commission de promotion leur a assignée. Il soutient que ce sont d'autres critères et priorités qui sont évoqués par la partie adverse lorsqu'elle reproduit dans son mémoire l'avis motivé de la commission de promotion contre laquelle il avait déposé réclamation. Il expose qu'il n'est, en particulier, pas exprimé en quoi l'appréciation négative au regard des compétences génériques ne permet pas de le déclarer apte alors que les trois premiers critères sont jugés positivement et que la motivation de l'acte ne retient que l'appréciation négative à l'égard des critères génériques. Il conclut que l'appréciation de ses compétences est entachée de lacunes et donc manifestement déraisonnable, dès lors que la commission de promotion a renoncé sciemment à prendre en considération l'ensemble des éléments de sa carrière qu'il a fait valoir lors de son audition et dans sa réclamation.

Dans son dernier mémoire, il maintient que la commission de promotion n'a tenu compte que du contenu de son acte de candidature, à l'exclusion des arguments présentés lors de ses deux auditions. Il considère aussi que l'appréciation

de l'auditeur rapporteur ne peut être retenue lorsqu'il soutient qu'aucun nouvel élément ne peut plus être présenté, alors qu'une réclamation a pour but de tenter de faire revenir l'autorité sur son appréciation et que tout candidat est en droit de présenter tous les éléments susceptibles d'éclairer la commission. Il estime, en l'espèce, que la commission n'a pas tenu compte d'un témoignage produit au stade de la réclamation et qui permet de démontrer qu'il a acquis deux des compétences requises, à savoir l'importance du bien-être de ses collaborateurs et le respect des normes en matière d'hygiène et de sécurité. Il soutient également que l'avis de l'auditeur rapporteur selon lequel il n'est pas manifestement déraisonnable de déclarer un candidat inapte lorsqu'il ne répond pas à la moitié des critères d'appréciation, constitue une conclusion globale et générale qui ne prend pas en compte l'ensemble des critiques formulées, tel le fait qu'aucune pondération des critères et priorité définies n'est produite, qu'à la suite de sa proposition d'avis, la commission n'évoque plus l'importance des critères d'appréciation, qu'il ne serait pas exposé les raisons pour lesquelles l'appréciation négative de deux critères emporte une décision générale d'inaptitude, que les éléments qu'il a développés quant à ses aptitudes en matière de bien-être au travail ont été erronément écartés, que l'appréciation générale est inexacte et abusive dès lors qu'elle ne prend pas en compte l'ensemble de ses titres et mérites, et que la motivation finale de l'acte attaqué n'est pas suffisante. Enfin, il réitère l'argument selon lequel le formulaire standardisé ne contient que des cases formatées qui ne permettent pas de longs développements, et que cela l'a empêché de pouvoir faire valoir l'ensemble de ses titres et mérites, avec la conséquence que son acte de candidature a été jugé insuffisant.

VII.2. Appréciation

Les articles 95 à 97 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018, précité, dispose que :

« Art. 95. § 1er. La commission est chargée d'évaluer les aptitudes des candidats à exercer le grade de promotion sur base du profil de compétences de l'emploi à pourvoir.

§ 2. Elle prend en considération :
1° la description de la fonction et la qualification requise du candidat;
2° les titres et mérites que le candidat fait valoir pour obtenir une promotion dans l'emploi vacant;
3° l'adéquation du profil du candidat au regard des résultats des épreuves et entretiens.

§ 3. La commission organise un entretien avec chacun des candidats.

Art. 96. § 1er. Pour chaque promotion, la commission de promotion émet un avis motivé en tenant compte des critères et éléments définis à l'article 95.

§ 2. Les candidats sont inscrits soit dans le groupe A "apte", soit dans le groupe B "pas apte".

Dans le groupe A, les candidats sont classés suivant les critères définis au § 2 de l'article 95.

§ 3. Ce classement est soumis à l'autorité ayant le pouvoir de nomination.

Art. 97. La proposition est portée par note de service à la connaissance des agents qui ont posé leur candidature pour occuper l'emploi à conférer.

Les intéressés visent la note de service pour réception. Un exemplaire de la note est envoyé par lettre recommandée, au domicile de l'agent qui est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit.

L'agent qui s'estime lésé peut, dans les dix jours, introduire une réclamation auprès de la commission de promotion.

Les notifications et les délais visés au présent article sont régis selon les mêmes règles que celles visées à l'article 297, § 2.

À sa demande, l'agent est entendu par la commission de promotion. Il peut se faire assister par une personne de son choix ».

Il résulte de ces dispositions que la commission de promotion est chargée d'émettre un avis motivé sur les aptitudes des candidats à exercer l'emploi à pourvoir. Cet examen doit prendre en considération la description de la fonction et la qualification requise, les titres et mérites invoqués par le candidat et l'adéquation de son profil au regard des résultats des épreuves et entretiens. La commission de promotion organise, en outre, un entretien avec le candidat, dont la portée est précisée ci-après. L'avis motivé qu'elle émet prend, dans un premier temps, la forme d'une proposition qui est portée à la connaissance du candidat par note de service et par pli recommandé. Il peut introduire une réclamation s'il s'estime lésé par cette proposition, avant que la commission de promotion ne statue et ne donne son avis motivé définitif. Au préalable, celle-ci peut, à nouveau, entendre le candidat si ce dernier en fait la demande. Il se trouvera finalement « inscrit » dans le groupe A « apte » ou B « pas apte » et, comme il a été relevé lors de l'examen du premier moyen, ce n'est que dans la première hypothèse qu'il sera, d'une part, classé suivant les critères définis à l'article 95, § 2, susvisé, sur la base d'une comparaison des titres et mérites des candidats et, d'autre part, que ledit classement sera soumis à l'autorité investie du pouvoir de nomination. La proposition d'avis motivé doit déjà contenir l'ensemble de ces classifications et justifications qui les sous-tendent, sous peine de priver la réclamation de son effet utile.

S'agissant de l'entretien prévu à l'article 95, § 3, susvisé, cette disposition n'en précise pas la portée. Le candidat ne peut, à cette occasion, être privé de la possibilité de compléter son dossier de candidature ou de l'expliciter, et la commission de promotion doit tenir compte des éléments y exposés. C'est, toutefois, au candidat qu'il revient de fournir, le premier, dans son acte de candidature, les informations utiles à l'autorité, pour avoir une vision exacte du parcours professionnel de celui-ci et des responsabilités qu'il a été amené à exercer. À défaut, il prend le risque que son acte de candidature ne soit pas valorisé comme il aurait dû l'être. La commission de promotion ne peut se voir imposer, lors dudit entretien, de pallier les lacunes de cet acte, en l'interrogeant sur tous les aspects non mentionnés de sa candidature et de l'emploi litigieux.

Dans le cas présent, ce dernier constat s'impose d'autant plus que les documents par lesquels les candidats étaient invités à postuler, étaient suffisamment explicites à cet égard. L'appel à candidatures précise, en effet, que :

« […]

Vous êtes prié(e) d'introduire votre candidature au moyen :
• d'une lettre de motivation (maximum 2 pages) dans laquelle vous présentez vos expériences pertinentes, votre intérêt, vos idées et votre motivation pour la fonction;
• et d'un CV standardisé (maximum 20 pages [Attention : ce CV standardisé doit se limiter à 20 pages maximum dans la police Arial 11. On ne prendra pas en compte les pages qui dépassent ce nombre ainsi que le non-respect du type de police pour l'analyse de votre candidature]), disponible sur l'intranet (Mon Parcours > Examens et carrière > Promotions > Promotion niveau C).

Si un de ces documents manque dans votre candidature, elle sera considérée comme irrecevable et vous ne pourrez plus participer à la procédure.

Attention : II existe un CV standardisé spécifique pour chaque emploi ouvert à promotion. Si vous souhaitez postuler pour plusieurs emplois, vous devez compléter un CV standardisé spécifique pour chaque emploi. Si vous utilisez un CV standardisé erroné (par exemple un CV pour un autre emploi de promotion), votre candidature est considérée comme irrecevable.

[…]

Une épreuve comparative (entretien devant la Commission de Promotion) sera organisée dans le cadre de ces promotions. Cette épreuve comparative aura lieu entre le 12 novembre 2018 et le 24 décembre 2018.

[…] ».

Le *curriculum vitae* ou « CV standardisé » précise, en outre et à propos des « qualifications spécifiques », que :

« […]

Pour chaque élément demandé, donnez des exemples concrets issus de votre passé professionnel qui démontrent ces connaissances ou qualifications. Mentionnez toujours comment vous les avez acquises et comment vous les mettez en application (ou les avez mises en application dans un passé proche) dans un contexte professionnel ».

S'agissant des « qualifications génériques », il énonce également les exigences suivantes :

« […]

Indiquez ci-dessous des exemples concrets issus de votre passé professionnel qui démontrent que vous disposez de ces qualifications. Procédez de la manière suivante :

- […]
- Mentionnez un exemple concret et spécifique d'une situation de votre passé professionnel qui démontre que vous disposez de cette compétence : décrivez la situation, ce qu'on attendait de vous, ce que vous avez fait concrètement et que fût le résultat de votre action.
- Évitez les actions génériques et rédigez à la première personne du singulier de sorte que la commission de promotion sache clairement quel était votre rôle.
- Essayez de citer des exemples différents pour chaque compétence ».

Il en résulte qu'à plusieurs reprises, l'attention des candidats a été expressément attirée sur la nécessité d'étayer, par des exemples concrets et spécifiques, les titres et mérites dont ils souhaitaient se prévaloir. Or, le requérant ne conteste pas le caractère sommaire de son acte de candidature. Dans sa réclamation, il admet, en effet, avoir cru qu'en « étant concis » dans ses réponses, il faciliterait la lecture de son dossier et qu'« il est vrai aussi qu'effectuant ces tâches depuis plus de 15 ans, certaines actions [lui] semble[nt] évidentes et implicites ». Il ne peut mettre en cause le caractère standardisé du *curriculum vitae* prévu pour poser sa candidature. Il n'a rempli que 4 pages de ce document, alors que la limite maximale était fixée à un total de 20 pages, si bien qu'il ne manquait pas de place pour y préciser ce qu'il aurait souhaité.

C'est, dès lors, à bon droit que la commission de promotion a considéré, en réponse à la réclamation du requérant, que : « […] la candidature écrite de Monsieur Cassart est très sommaire, comportant peu d'exemples concrètement élaborés, ce qui est pourtant exigé dans les instructions du CV standard ». C'est également à raison qu'elle a rappelé, d'une part, que : « L'entretien sert à compléter et/ou clarifier d'éventuelles imprécisions dans le CV et la lettre de motivation qui ont été remis » mais, d'autre part, qu'« […] il n'est pas possible, lors de l'entretien,

d'interroger à nouveau le candidat sur tous les éléments figurant dans la description de fonction ». Elle n'a ainsi fait que souligner la manière dont elle a procédé pour établir sa proposition d'avis motivé, laquelle précise que les considérations ont été formulées « [a]près avoir discuté et comparé les candidats sur le plan de leurs qualifications et leur motivation, y compris les éléments mentionnés pendant l'entretien le tout au regard du profil établi dans la description de fonction de l'emploi ouvert à la promotion […] ». Le requérant n'invoque aucun élément susceptible d'établir que ces indications seraient inexactes et que la commission de promotion ne lui aurait pas laissé l'opportunité de compléter les indications figurant dans son acte de candidature, lors de son entretien du 22 novembre 2018. Le moyen n'est donc pas fondé quant à ce.

La réclamation visée à l'article 97, alinéa 3, précité a, par ailleurs, pour objet de contester les conclusions de la commission de promotion, dans le cadre de la proposition d'avis motivé. À cette occasion, l'agent ne peut faire valoir des éléments nouveaux, sans lien avec ce qu'il aurait indiqué auparavant, afin de faire revenir la commission de promotion sur cette proposition. Celle-ci prend en considération les critères visés à l'article 95, § 2, et se base, dès lors, nécessairement, sur les éléments exposés dans l'acte de candidature et lors de l'entretien prévu à l'article 95, § 3, susvisé. Ladite réclamation et, le cas échéant, la seconde audition subséquente ne peuvent avoir d'autre objet que de rectifier l'appréciation initiale, fondée sur de tels éléments.

En l'espèce, le requérant reproche, plus particulièrement, à la commission de promotion de n'avoir pas tenu compte de l'élément nouveau consistant dans le témoignage du conseiller en prévention du Service public régional de Bruxelles joint à sa réclamation. Par cette pièce, le requérant voulait rencontrer la remarque de la proposition d'avis motivé selon laquelle : « Le candidat montre une expérience pertinente pour la fonction et également une bonne motivation pour son contenu ainsi que pour les tâches et responsabilités de celle-ci. Néanmoins, Monsieur Cassart n'a pas encore acquis le développement suffisant en ce qui concerne l'importance du bien-être et de ses collaborateurs et du respect des normes en matière d'hygiène et de sécurité ». Force est, toutefois, de constater qu'en dépit de ces remarques, le critère de la « motivation » a été jugé favorable et, à la suite de la réclamation, la même commission s'est contentée d'indiquer, de manière beaucoup plus laconique que pour les autres points, la remarque suivante : « Les éléments énoncés dans la réclamation ne sont pas de nature à modifier la mention pour la motivation ». La justification aurait certes gagné à être plus explicite mais elle peut se comprendre de telle manière que la mention favorable antérieure est confirmée, sans que la commission ne fasse plus état des problèmes relevés

précédemment. Le requérant ne démontre, dès lors, pas qu'elle n'aurait pas tenu compte de l'élément nouveau soulevé devant elle à l'appui de la réclamation du requérant.

Pour le surplus, il y a lieu de constater que le requérant ne donne aucune précision, dans ses écrits de procédure, quant aux autres éléments ou développements nouveaux qu'il aurait concrètement exposés à cette occasion et qui n'auraient pas été pris en considération par la commission de promotion. Il ne démontre, en tout état de cause, pas que l'appréciation portée par cette dernière à la suite de sa réclamation serait inexacte, insuffisante ou entachée d'erreur manifeste d'appréciation. Il résulte de la comparaison des indications figurant dans le formulaire standardisé, d'une part, et sa réclamation, d'autre part, qu'elle a pu, sans commettre d'irrégularité, considérer notamment ce qui suit :

> « Concernant les compétences "résoudre des problèmes", "Agir de manière orientée service", "Diriger des collaborateurs" et "Analyser l'information", les membres de la commission confirment que tous les éléments évoqués durant l'entretien, dans la candidature écrite et dans la réclamation, ont été pris en considération. Les membres de la commission de promotion sont d'avis que les exemples donnés par Monsieur Cassart n'étaient pas suffisamment détaillés et ne sont pas de nature à modifier la mention. Les membres de la commission de promotion rappellent qu'il appartient au candidat de s'assurer que sa candidature comporte tous les éléments pertinents de sorte que la commission de promotion le sait en sa possession et puisse les évaluer ».

Le moyen n'est donc pas fondé quant à ce.

S'agissant, enfin, des appréciations portées sur sa candidature, il convient de rappeler que le principe général de la motivation interne ou matérielle d'un acte administratif impose que cet acte repose sur des motifs exacts, pertinents et admissibles, qui doivent résulter du dossier administratif sur la base duquel le Conseil d'État doit être en mesure d'exercer le contrôle de légalité qui lui incombe. Son contrôle sur la matérialité des faits et leur qualification est complet. Il lui revient, dès lors, de vérifier l'exactitude et la pertinence des situations de fait en fonction desquelles les décisions attaquées ont été adoptées. Le contrôle de l'appréciation est, par contre, marginal et limité à l'erreur manifeste d'appréciation. À ce titre, il n'appartient pas au Conseil d'État d'intervenir comme arbitre des appréciations divergentes de l'administration. Il ne peut substituer son appréciation en opportunité à celle qui a été portée par l'autorité qui a statué. L'erreur manifeste d'appréciation est celle que ne commettrait pas une autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En l'espèce, la description de fonction précise ce qui suit :

« […]

II. Qualifications (titres et mérites) SPÉCIFIQUES :

* La connaissance spécifique est considérée comme plus importante pour la fonction et a plus de poids dans l'évaluation finale.

Connaissance spécifique pour la fonction :

- Connaissance de base de la réglementation sur les marchés publics;
- Bonne connaissance du code du gestionnaire (arrêté ministériel du 11.10.1976);
- Bonne connaissance des régies de sécurité au travail telles que dispensées dans une formation de type VCA (= « *veiligheid cheklist aannemer* » = *checklist* sécurité pour l'entrepreneur).

Outils de gestion et/ou outils informatiques :

- Une bonne connaissance de *Word* (gestion de longs documents) ou équivalent;
- Une bonne connaissance d'*Excel* (tableau de suivi de marché, du métré et des états d'avancement) ou équivalent;
- Une très bonne connaissance de SAP ou équivalent.

III. Qualifications (titres et mérites) GÉNÉRIQUES :

* Les priorités 1 et 2 sont considérées comme importantes pour cette fonction et ont plus de poids dans l'évaluation finale.

1° GESTION DES INFORMATIONS (Priorité n° 4) :

Analyser l'information : Vous analysez de manière ciblée les données et jugez d'un œil critique l'information.
- Penser de façon analytique : vous êtes capable de reconnaitre une structure dans l'information, de comprendre les liens logiques de cause à effet et de distinguer l'essentiel de l'accessoire.
- Évaluer l'information : vous êtes capable de traiter l'information de manière critique et d'évaluer les alternatives disponibles.

2° GESTION DES TÂCHES (Priorité n° 1) :

Résoudre des problèmes : Vous êtes capable de traiter et de résoudre les problèmes de manière autonome, de chercher des alternatives et de mettre en œuvre les solutions.
- Gérer les imprévus : vous êtes capable d'affronter les situations imprévues en les identifiant, en les comprenant et en les traitant.
- Agir de sa propre initiative : vous êtes capable d'accomplir vos tâches avec un minimum d'accompagnement, de votre propre initiative.
- Mettre en œuvre des solutions : dans votre domaine d'activité et à partir de votre expérience et de vos connaissances, vous êtes capable d'examiner de manière objective les alternatives possibles et de mettre en œuvre la solution la plus appropriée.

3° GESTION DES COLLABORATEURS (Priorité n° 3) :

Diriger des collaborateurs : Vous donnez des instructions claires, suivez et dirigez les résultats des collaborateurs et vous assurez que tout le monde adopte un comportement adéquat.
- Donner des instructions : vous êtes capable de donner des directives claires à propos de la tâche et du résultat attendu.

- Rectifier les actions des collaborateurs : vous êtes capable de suivre le travail des collaborateurs et, au besoin, de prendre les mesures qui s'imposent pour que leurs actions soient corrigées.
- Maintenir les règles et les règlements : vous êtes capable de définir des normes de comportement adapté et de veiller à ce que chacun respecte les régles.

4° GESTION DES RELATIONS INTERPERSONNELLES (Priorité n° 2) :

Agir de manière orientée service : Vous accompagnez des clients internes et externes de manière transparente, intègre et objective, leur fournissez un service personnalisé et entretenez des contacts constructifs.
- Orientation-client : vous êtes capable d'accorder la priorité aux clients/citoyens et de répondre à leurs besoins en leur assurant un service rapide et personnalisé, et en prenant leurs plaintes au sérieux.
- Accompagner les clients : vous êtes capable d'accompagner les clients/citoyens dans la recherche d'une solution la mieux adaptée à leurs besoins en recourant à une approche conseil transparente et objective.
- Entretenir des contacts avec les clients : vous êtes capable d'entretenir des contacts constructifs avec les clients/citoyens afin de garantir l'échange d'informations et/ou de services ».

Il en résulte que la « connaissance spécifique pour la fonction », de même que les compétences des priorités n° 1 (« gestion des tâches ») et n° 2 (« gestion des relations interpersonnelles »), y sont considérées comme « importantes pour cette fonction » et sont présentées comme ayant « plus de poids dans l'évaluation finale ». Dans la proposition d'avis motivé, la commission de promotion qualifie, à nouveau, les compétences et éléments susmentionnés de « très importants pour la fonction et [pesant] donc par conséquent plus lourdement dans l'évaluation de la candidature ». Elle y ajoute, au demeurant, un quatrième critère prépondérant, à savoir la « motivation du candidat ».

Dans le cas du requérant, comme on l'a précisé ci-avant, la proposition d'avis motivé de la commission de promotion indique que la motivation est « bonne », même si elle formule des remarques sur « l'importance du bien-être de ses collaborateurs » et le « respect des normes en matière d'hygiène et de sécurité ». Elle juge, par ailleurs, en ce qui concerne les « qualifications spécifiques nécessaires pour assumer la fonction », que le requérant démontre une « satisfaisante connaissance spécifique pour la fonction ». Par contre, s'agissant de la priorité n° 1 « gestion des tâches : Résoudre des problèmes », la commission de promotion estime que le requérant démontre :

« d'insuffisantes capacités à "Résoudre des problèmes".

Monsieur Cassart ne démontre pas assez qu'il sait ajuster la priorité de ses activités en fonction des imprévus et qu'il sait adapter rapidement son comportement pour répondre à des situations inattendues et ne démontre pas être capable de réaliser de façon indépendante des tâches qui lui sont confiées. II ne démontre pas à l'aide d'exemples précis qu'il identifie des solutions à un problème et le résout et ne démontre pas qu'il est capable de se baser sur son expérience pour choisir la bonne solution ».

De même, en ce qui concerne la priorité n° 2 « gestion des relations interpersonnelles », elle estime qu'il témoigne :

« d'insuffisantes capacités à "Agir de manière orientée service".

Le candidat ne démontre pas suffisamment pouvoir répondre adéquatement aux questions du client/citoyen. Monsieur Cassart ne démontre pas pouvoir rester aimable, même quand le client/citoyen a une plainte. Il ne démontre pas non plus pouvoir donner des conseils transparents au client/citoyen ou à le mettre en contact avec les personnes ou services compétents. Au moyen d'exemples précis et clairs le candidat démontre sa capacité à contacter lui-même le client si nécessaire. Cependant, il ne démontre pas du tout qu'il fait preuve d'une approche professionnelle du client ».

Si, par ailleurs, la commission de sélection estime qu'il justifie d'une « bonne connaissance pour ce qui concerne les outils informatiques (*Word*, *Excel*, SAP, …) », elle est encore d'avis, pour la priorité n° 3 des qualifications génériques (« Gestion des collaborateurs »), qu'il démontre :

« de faibles capacités à "Diriger des collaborateurs".

Monsieur Cassart peut encore s'améliorer pour convenir clairement de ce qui doit être fait et dans quels délais lorsqu'il confie une tâche.
Il démontre qu'il sait donner des instructions de façon explicite.
Le candidat ne démontre pas par des exemples clairs qu'il vérifie régulièrement si tout se déroule bien et qu'il rectifie les actions lorsque les résultats intermédiaires visés ne sont pas atteints. Lors de l'entretien, Monsieur Cassart n'a pas démontré qu'il veille à ce que tout le monde respecte les accords et qu'il indique quels sont les comportements adéquats et les comportements inadéquats ».

Enfin, pour la priorité n° 4 desdites qualifications génériques (« Gestion des informations »), il témoigne, selon elle :

« de suffisantes capacités à "Analyser l'information".

Le candidat démontre partiellement être capable de reconnaitre des éléments récurrents dans les informations à traiter.
Monsieur Cassart ne démontre pas assez qu'il est capable distinguer l'essentiel de l'information. Il pourrait s'améliorer en ce qui concerne la perception des liens entre les données qu'il traite.
Le candidat ne démontre pas suffisamment être capable de remettre en question l'information reçue et ne démontre pas assez pouvoir considérer les alternatives possibles. Il est néanmoins capable d'évaluer correctement des informations simples ».

Le requérant ne démontre pas que ces appréciations, au reste claires et n'appelant pas d'explication supplémentaire, sont erronées au regard de ce qu'il a exposé dans son acte de candidature et au cours de son entretien. À la suite de sa réclamation, la commission de promotion a, d'ailleurs, confirmé l'ensemble des mentions susvisées, étant rappelé que, de manière générale et concernant, plus

particulièrement, les compétences « résoudre des problèmes », « Agir de manière orientée service », « Diriger des collaborateurs » et « Analyser l'information », elle a estimé « que les exemples donnés par Monsieur Cassart n'étaient pas suffisamment détaillés et ne sont pas de nature à modifier la mention ». Elle n'avait pas à y rappeler l'ordre d'importance des différents critères, dans la mesure où il s'agissait de donner suite à la réclamation du requérant, en revenant le cas échéant sur la proposition d'avis motivé qui en était l'objet, ce qu'elle n'a pas fait.

Partant, il n'apparaît pas que la conclusion d'inaptitude qui résulte de son avis motivé au sujet du requérant, soit entachée d'une erreur manifeste d'appréciation. Il ne peut, en effet, être soutenu qu'aucune autre instance, normalement prudente et diligente, et placée dans les mêmes circonstances pour effectuer cette évaluation, n'aurait considéré qu'un candidat à une promotion qui ne démontre ses compétences que dans la moitié des critères prépondérants, tout en se voyant gratifier de la mention « faibles capacités à "Diriger des collaborateurs" », soit jugé inapte à exercer la fonction pourvoir. L'on souligne, au reste, qu'en ce qui concerne la priorité n° 4, l'avis motivé conclut que le requérant témoigne de capacités « suffisantes » à « Analyser l'information » mais assortit cette mention de réserves significatives. La conclusion que la commission de promotion en tire n'est donc pas manifestement erronée et repose sur des motifs exacts, pertinents et admissibles, qui résultent du dossier administratif. La description de fonction ne lui imposait pas de pondérer ou de mettre en balance les « qualifications spécifiques » et « génériques » du requérant, ni de justifier davantage en quoi les appréciations favorables au regard de ces premières ne pouvaient compenser celles défavorables au regard des secondes. Le moyen n'est donc pas fondé quant à ce.

Le second moyen n'est pas fondé.

VIII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIIIe chambre, le 29 septembre 2020, par :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Louise Ernoux-Neufcoeur,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,	Le Président,
Louise Ernoux-Neufcoeur	Raphaël Born