CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 249.963 du 4 mars 2021

A. 227.767/VIII-11.121

En cause : **DI PAOLO** Fabio,
ayant élu domicile chez
M^e Cédric MOLITOR, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

le centre public d'action sociale de Saint-Gilles,
représenté par son conseil de l'action sociale,
ayant élu domicile chez
M^es Jean LAURENT et
Charlotte VERRIER, avocats,
avenue Louise 250
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 1^er avril 2019, Fabio Di Paolo demande l'annulation de « la délibération du Conseil de l'action sociale du CPAS de Saint-Gilles du 24 janvier 2019 par laquelle il est notamment décidé de ne pas procéder à la désignation du requérant en qualité de Responsable du service de Gestion des Ressources Humaines (A4) à compter du 1^er février 2019 ».

Par une requête introduite le 23 février 2021, le requérant sollicite l'octroi d'une indemnité réparatrice.

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^me^ Valérie Michiels, 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 7 janvier 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 26 février 2021.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e^ Matthieu de Mûelenaere, *loco* M^e^ Cédric Molitor, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Jean Laurent, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^me^ Valérie Michiels, premier auditeur, a été entendue 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 occupe, à titre contractuel, le poste de secrétaire d'administration (A1) dans les services de la partie adverse depuis le 1^er^ mai 1999.

2. Le 18 décembre 2006, la partie adverse octroie à I. T., conseillère adjointe « responsable du service GRH », une interruption de carrière à temps plein d'un an à partir du 1^er^ avril 2007. Constatant que ce poste est inoccupé, la partie adverse observe que le requérant assure déjà cette fonction « à l'entière satisfaction de sa hiérarchie » et qu'il s'est porté volontaire.

Elle décide en conséquence de le désigner « en qualité de responsable du service GRH faisant fonction (A4) » à temps plein pour une durée de six mois à partir du 1^er^ juin 2007, et de lui octroyer l'allocation pour exercice de fonctions supérieures afférente à cette désignation.

3. Cette désignation est renouvelée tous les six mois jusqu'au 1er novembre 2018 pour assurer la continuité et le bon fonctionnement du service, d'après les termes des décisions successives.

4. I. T. démissionne le 12 juin 2008.

5. Le 14 avril 2011, la partie adverse nomme le requérant à titre définitif « en qualité de Secrétaire d'administration (A1.2.) » au service GRH.

6. Le 25 janvier 2018, la partie adverse, constate qu'une « modification de cadre sur 13 postes est nécessaire pour améliorer l'organisation des services et de leur ligne hiérarchique, et rendre plus efficace la gestion d'équipe ».

Elle modifie en conséquence son cadre organique qui passe de 215 à 245 postes, l'emploi susvisé de « responsable GRH » (A4) figurant dans l'« ancien cadre statutaire 02/07/2015 » étant remplacé par celui de conseiller RH (A6) repris au « nouveau cadre statutaire 01/02/2108 ».

7. Le 18 octobre 2018, la partie adverse prend acte de l'avis oral réservé de son secrétaire quant à la désignation du requérant en qualité de responsable du service GRH, qui se fonde « notamment sur le fonctionnement du service GRH depuis plusieurs mois qui semble pour partie au moins provenir des techniques d'encadrement, de l'organisation et de la communication mise en place au fil du temps par [le requérant] ».

Elle maintient dès lors cette désignation « mais pour une période limitée à 3 mois à partir du 1er novembre 2018 dans l'attente d'une évaluation circonstanciée du Secrétaire […] ».

8. Le 21 novembre 2018, le service externe de prévention et de protection au travail Arista réalise une enquête des risques psychosociaux au sein du département GRH, dont il ressort que « […] de manière générale, les travailleurs du département GRH décrivent une situation de travail comportant des aspects positifs et négatifs. Les facteurs de risques qui ont été relevés comme prioritaires par les travailleurs sont le style de *management* du DRH, les difficultés relationnelles avec l'adjoint du DRH et la relation entre collègues […] ». Il est notamment spécifié qu'il existe de « nombreux dysfonctionnements relevés par les travailleurs au sujet du DRH et de son adjoint et de l'état de souffrance important majoritairement partagé au sein du département ».

9. Le 24 janvier 2019, la partie adverse prend la décision suivante :

« […]

Vu sa délibération du 18 octobre 2018 relative à la désignation de Monsieur Fabio Di Paolo en qualité de responsable du service de Gestion des Ressources Humaines (A4) faisant fonction, mais pour une période limitée à 3 mois à partir du 1er novembre 2018 dans l'attente d'une évaluation circonstanciée du Secrétaire, en remplacement de [I. T.], Responsable du service Gestion des Ressources Humaines (A4), à temps plein, démissionnaire au 12 juin 2008;

Attendu que par la démission de [I. T.], le poste de responsable du service Gestion des Ressources Humaines (A4) est vacant;

Qu'afin d'assurer la continuité de l'encadrement et le bon fonctionnement du Service de Gestion des Ressources Humaines, il est souhaitable de désigner, en fonction supérieure, un agent de qualité de responsable dudit service;

Que le secrétaire propose la désignation pour trois mois de Monsieur Fabio Di Paolo tout en relevant les difficultés connues par le service tant eu égard à son encadrement, qu'à son organisation et à la communication interne de celui-ci;

Considérant qu'avant toute chose le Conseil s'interroge quant au choix de procéder par désignation pour fonction supérieure ou de nommer un agent définitif dans l'emploi; qu'il souhaite être éclairé quant au choix à faire avant d'examiner l'opportunité de désigner Monsieur Fabio Di Paolo au titre de fonctions supérieures;

Considérant que pour ce seul motif, il est décidé de ne pas procéder à la désignation d'un agent au titre de fonctions supérieures dans l'emploi pour le moment et de réexaminer ultérieurement le choix à trancher;

Considérant, au surplus, que le Secrétaire communique au Conseil que le processus d'évaluation n'a pas pu être finalisé, celui-ci ayant été notamment reporté en raison des périodes de vacances ainsi que l'impact du temps nécessaire à une communication individuelle avec Mr Di Paolo et le Conseiller Externe en Prévention aspect psychosociaux ARISTA sur l'explication des résultats de l'analyse des risques psychosociaux réalisées pour le service GRH;

Considérant que dans le cadre de cette analyse le Secrétaire résume les thématiques principalement mises en avant par les travailleurs comme le style de *management* du DRH, les relations avec l'adjoint du DRH/violence/harcèlement moral et les relations avec les collègues;

Votant au scrutin secret;

Par ces motifs;

Décide :

1. de ne pas procéder à la désignation de Monsieur Fabio Di Paolo pour le poste de responsable du service de Gestion des Ressources Humaine faisant fonction (A4) à compter du 1er février 2019
2. d'inviter Monsieur Di Paolo à une prochaine réunion du conseil aux fins d'échanger avec lui quant au fonctionnement du service de Gestion des Ressources Humaines ;
3. de transmettre la présente délibération aux autorités de tutelle ».

Il s'agit de l'acte attaqué, remis en mains propres au requérant le 31 janvier 2019 et notifié par un courrier du même jour qui n'indique pas les voies de recours, et qui l'invite à être entendu le 7 février suivant quant au fonctionnement du service.

10. Le requérant indique qu'étant en congé de maladie depuis le 4 février 2019, il ne se présente pas à cette audition.

11. Le 15 mars 2019, le secrétaire de la partie adverse procède à l' « entretien d'évolution » (*sic*) du requérant qui se clôture par la mention défavorable et, dix jours plus tard, lui notifie le résultat défavorable de son évaluation pour la période du 21 avril 2017 au 25 mars 2019.

12. Le 1er avril 2019, le requérant saisit la commission de recours qui, le 23 avril suivant, le convoque à une audition le 2 mai 2019.

13. Le 25 avril 2019, le secrétaire de la partie adverse dépose un « rapport complémentaire à l'évaluation [du requérant] de mars 2019 à destination de la commission de recours » qui, selon le mémoire en réponse, a pour objet de répondre aux griefs de fond et de forme dénoncés dans le recours.

14. Le 9 mai 2019, la commission de recours décide d'« annuler le caractère, la valeur et les effets de l'entretien d'évolution [*sic*] contesté moyennant la mention que le document devient un formulaire d'entretien de fonctionnement », le requalifie comme tel et précise que ce document « ne pourra en aucune manière être utilisé comme évaluation avec avis défavorable au sens des arrêtés Charte sociale ».

15. Par un ordre de service n° 1244 du 16 octobre 2019, la partie adverse diffuse un appel interne et externe selon lequel « un poste de Directeur des Ressources humaines (A6) temps plein, CDI, est vacant au département de la Gestion des Ressources Humaines ». Selon cet ordre de service, « la promotion d'un conseiller (niveau A6) pour le Département Ressources Humaines sera présentée au Conseil de l'Action sociale prochainement » et la partie adverse « encourag[e] vivement tous les membres du personnel statutaire, titulaire d'un poste donnant accès à cette promotion et/ou remplissant les conditions particulières, à poser leur candidature ».

Les candidatures sont à adresser pour le 15 novembre 2019 au plus tard en ce qui concerne l'appel interne et pour le 1er décembre 2019 au plus tard pour l'appel externe.

16. Le 31 octobre 2019, le requérant est, avec effet au 1er novembre 2019, désigné « dans le grade de A4 Conseiller-adjoint marchés publics faisant fonction, à temps plein, au département Infrastructure, Transition numérique & Maintenance du Patrimoine ». Selon cette décision, qui justifie la qualité de « faisant fonction » par la circonstance que le requérant n'est pas titulaire du brevet de la connaissance suffisante du néerlandais, il est instauré « un mois de transition, pendant laquelle [il] transfère ses tâches au sein du service du personnel ».

17. Le 2 avril 2020, le requérant est à nouveau désigné à cette fonction pour une période de six mois à partir du 1er mai 2020, moyennant l'octroi d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures. Le 1er octobre 2020, cette désignation est renouvelée selon les mêmes modalités.

18. Le 5 novembre 2020, la partie adverse désigne à temps plein E. C. à l'emploi litigieux à partir du 15 novembre 2020. Cette désignation fait l'objet d'une « note de service » le 6 novembre 2020.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

La partie adverse rappelle ce que recouvre l'exercice de fonctions supérieures, fait valoir que la désignation du requérant prenait fin le 31 janvier 2019 et que l'acte attaqué ne renouvelle pas sa désignation à partir du 1er février suivant, mettant ainsi fin à « l'exercice de fonctions supérieures pour après la fin de la période fixée ». Elle en conclut que l'acte attaqué ne constitue pas un acte attaquable dès lors qu'il ne s'agit pas de la décision mettant fin à sa nomination mais de la décision de ne pas renouveler sa désignation à des fonctions supérieures.

Le requérant réplique que selon la jurisprudence, le non-renouvellement d'une désignation à des fonctions supérieures constitue un acte susceptible de recours « même sans qu'il y soit mis fin de manière anticipée ». Il ajoute que l'acte attaqué modifie de manière importante la nature et le niveau des fonctions qu'il exerçait sans discontinuer depuis plus de dix ans, que le refus de renouvellement « procède d'une volonté expresse de l'autorité » et qu'il n'est pas étranger à son comportement personnel. Il en conclut qu'il lui cause grief et que le recours est recevable *ratione materiae*.

Dans son dernier mémoire, la partie adverse excipe du défaut d'intérêt au recours dans la mesure où le requérant s'est abstenu de poser sa candidature pour l'emploi de directeur des ressources humaines à la suite de l'appel interne et externe du 16 octobre 2019 et qu'il s'est ainsi désintéressé de son recours. Elle ajoute qu'il a été désigné le 31 octobre 2019 au grade de conseiller-adjoint marchés publics faisant fonction à temps plein au département Infrastructure, Transition numérique & Maintenance du Patrimoine et que cette décision « a pour effet de donner satisfaction au requérant de telle sorte que celui-ci perd intérêt à son recours » parce que l'objet de l'acte attaqué concerne aussi « un emploi de grade A4 et [il] y a été désigné en qualité de faisant fonction également ».

Le requérant conteste, dans son dernier mémoire, se désintéresser « du poste de conseiller RH (intitulé "Directeur des Ressources Humaines" dans l'appel aux candidats d'octobre 2019) » qu'il estime être le plus qualifié à exercer puisqu'il l'a assumé comme faisant fonction pendant dix ans. Il fait valoir que cet emploi n'aurait jamais été ouvert tant qu'il se positionnait pour l'obtenir et indique qu'il « a été victime d'une pression intolérable pour qu'il renonce à prétendre à ce poste de DRH ». Il invoque l'inexactitude des motifs de l'acte attaqué au regard des deux moyens et ajoute qu'une « tentative d'évaluation défavorable a été organisée en mars-avril 2019 » et « aurait eu des répercussions très défavorables sur [sa] carrière » si elle n'avait été censurée par la commission de recours. Il indique que son état de santé psychique « se fragilisait […] à mesure que la pression augmentait », qu'il s'est retrouvé en incapacité de travail et qu'il a subi un déséquilibre de sa situation financière en étant brutalement privé de la prime afférente au poste A4 dont il bénéficiait depuis dix ans. Selon lui, « ne pouvant s'inscrire dans une guerre de tranchées qu'il ne désirait en aucun cas, il a ainsi accepté de postuler pour obtenir l'emploi faisant fonction de conseiller adjoint A4 aux marchés publics s'il renonçait à postuler au futur poste de directeur des ressources humaines ». Il observe encore que la nature du poste de DRH n'est pas claire dès lors que l'appel aux candidats fait état d'un « CDI » et qu'étant lui agent statutaire, il n'aperçoit pas comment il pourrait accéder à un emploi de cadre ou de direction de promotion que la partie adverse semble vouloir pourvoir par contrat. Il précise qu'elle « a effectivement pourvu de cette manière (c'est une personne extérieure à l'institution qui exerce pour l'instant cet emploi de promotion de grade A6) », et que si le poste intitulé au cadre « conseiller A6 » était un jour ouvert en vue d'une promotion d'un agent statutaire, il pourrait, en tant qu'A1 faisant fonction de A4, « y faire valoir ses titres et mérites, accumulés pendant près de 12 ans dans la fonction », d'autant plus si la manière avec laquelle il a été mis fin à ses fonctions est censurée par le Conseil d'État. Selon lui, le poste de grade A4 dans lequel il était désigné depuis 2007 est « en réalité devenu un emploi de grade A6 depuis une

modification du cadre intervenue le 25 janvier 2018 », de sorte qu'il estime qu'il aurait dû percevoir une prime pour fonction supérieure afférente à ce dernier grade depuis cette date jusqu'à l'acte attaqué. Il invoque encore un préjudice moral et la jurisprudence qui reconnaît ce dernier lorsque l'acte attaqué met fin au stage d'un agent pour « insuffisances professionnelles » en portant une « appréciation négative » de ses prestations. Il explique qu'il a démontré à l'appui de son recours que les motifs de l'acte attaqué ne sont pas ceux exposés dans son *instrumentum* mais « des reproches formulés quant à sa manière de servir et son comportement » (premier moyen) sans qu'il ait été entendu (second moyen). Selon lui, l'acte attaqué porte en tout état de cause atteinte à son image et à sa réputation professionnelle parce qu'il a assumé la responsabilité du service GRH pendant plus de dix ans et que nonobstant la nécessité de désigner un agent qualifié vantée par l'acte attaqué, la partie adverse décide de ne pas prolonger sa désignation. Il en conclut qu'il a un intérêt direct à l'annulation.

À la suite de l'avis de l'auditeur rapporteur concluant à l'irrecevabilité du recours en raison des pièces transmises le 25 février 2021 par la partie adverse, le requérant renvoie à son dernier mémoire et aux explications qui y sont contenues et répète qu'il ne voulait pas s'inscrire dans une « guerre de tranchées ».

La partie adverse indique qu'elle n'a rien à ajouter.

IV.2. Appréciation

La recevabilité du recours en annulation touchant à l'ordre public, elle doit être vérifiée d'office par le Conseil d'État. En vertu de l'article 19, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, un recours en annulation peut être introduit par toute partie justifiant d'un intérêt. La loi ne définit pas l'« intérêt » et le législateur a laissé au Conseil d'État le soin de préciser le contenu de cette notion (*Doc. parl.*, Chambre, 1936-1937, n° 211, p. 34, et n° 299, p. 18). L'exigence de l'intérêt à agir vise à assurer la sécurité juridique et une bonne administration de la justice. L'exigence de l'intérêt à agir, qui vise à assurer la sécurité juridique et une bonne administration de la justice (C.E. (A.G.), 244.015 du 22 mars 2019, §7), ne doit pas être appliquée de manière restrictive ou formaliste et est motivée par le souci de ne pas permettre l'action populaire (C. const., 9 juillet 2020, n° 105/2020, B.9.3 et 9.2). 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 parties « 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; 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, requête

n° 18880/15, § 39; 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, requête n° 32610/07, § 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*, req. n° 40160/12, § 88). Il ressort des arrêts de l'assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d'État n° 243.406 du 15 janvier 2019 et n° 244.015 du 22 mars 2019, et de la jurisprudence constante, qu'une partie requérante dispose de l'intérêt requis en droit si deux conditions sont remplies : tout d'abord, l'acte administratif attaqué doit lui causer un préjudice personnel, direct, certain, actuel et lésant un intérêt légitime. Ensuite, l'annulation de cet acte qui interviendrait éventuellement doit lui procurer un avantage direct et personnel, si minime fût-il. Une partie requérante n'est pas soumise à l'obligation de définir ou de préciser son intérêt au recours. Toutefois, si cet intérêt est mis en doute, il lui appartiendra alors de fournir des éclaircissements à cet égard dès qu'elle en aura l'occasion dans le cadre de la procédure et d'étayer son intérêt. Si elle s'exécute en ce sens, la partie requérante circonscrira alors également les motifs de sa demande et le Conseil d'État devra tenir compte des limites du débat juridictionnel qu'elle fixe.

Dans le cadre d'une procédure de sélection à un emploi public, il est de jurisprudence constante que l'avantage que procure l'annulation consiste, en principe, en une nouvelle chance pour la partie requérante d'être nommée à l'emploi litigieux, et qu'il lui revient en conséquence de veiller à introduire un recours en annulation contre les actes afférents à cette procédure qui, s'ils devenaient définitifs, pourraient lui faire perdre toute chance d'être nommée, particulièrement lorsque ces actes ne sont pas inattendus mais constituent, au contraire, la suite de la procédure de sélection à laquelle elle participe. À défaut, le seul fait de n'avoir pas été nommée ou désignée ne constitue pas un intérêt moral suffisant au maintien de l'intérêt légalement requis, dès lors que toute candidature emporte le risque d'aboutir à un résultat défavorable qui, sauf éléments concrètement invoqués, ne constitue pas en soi une atteinte à l'honneur ou à la réputation du candidat.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le poste de « Directeur des Ressources humaines (A6) » ouvert à la promotion à la suite de l'appel à candidatures du 16 octobre 2019 correspond à l'actuel poste au cadre de « Conseiller RH (A6) » pour lequel le requérant s'estime être « certainement le plus qualifié [...] pour exercer ce poste de DRH correspondant à l'emploi qu'[il] exerçait "faisant fonction" pendant dix ans ». Il n'est pas davantage contesté que le requérant n'a pas déposé sa candidature à la suite de cet appel alors que si celui-ci fait certes état d'un « CDI », il ne précise nullement que cette fonction serait exclusivement pourvue par

contrat, la partie adverse ayant au contraire « encourag[é] vivement tous les membres du personnel statutaire, titulaire d'un poste donnant accès à cette promotion et/ou remplissant les conditions particulières, à poser leur candidature ». Le requérant ne soutient pas davantage qu'il ne remplissait pas les conditions pour y être désigné. Par ailleurs, bien qu'il indique dans son dernier mémoire que « c'est une personne extérieure à l'institution qui exerce pour l'instant cet emploi de promotion de grade A6 » depuis le non-renouvellement de sa propre désignation, ce qui atteste qu'un tiers a bien été désigné à l'emploi litigieux, le requérant ne fait pas valoir qu'il aurait attaqué cette désignation. Enfin, et en tout état de cause, il ressort des pièces communiquées par la partie adverse le 25 février 2021 que, le 5 novembre 2020, celle-ci a désigné à temps plein E. C. à l'emploi litigieux à partir du 15 novembre 2020, et que cette désignation a fait l'objet d'une « note de service » le 6 novembre 2020. S'agissant d'une désignation qui ne devait pas être notifiée au requérant, celle-ci est devenue définitive à défaut d'avoir été attaquée par ses soins dans les soixante jours de cette communication. Dans un tel contexte, le requérant ne retirerait aucun avantage de l'annulation de l'acte attaqué dès lors que la désignation de la personne responsable du service GRH après son non-renouvellement le 1er février 2019 est devenue définitive. Le déséquilibre invoqué de sa situation financière ne s'avère pas pertinent dès lors que la désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure et la prime y afférente sont, par nature, précaires et donc susceptibles de prendre fin à tout moment et en particulier au terme de la désignation qui, en l'espèce, a déjà été réduite à trois mois le 18 octobre 2019 sans que le requérant ne conteste cette décision. L'atteinte alléguée à son honneur et le préjudice moral qui en découlerait n'est pas davantage de nature à établir son intérêt à l'annulation dès lors que contrairement à la jurisprudence qu'il invoque, l'acte attaqué en l'espèce ne fait pas expressément état d'« insuffisances professionnelles » ni d'une « appréciation négative », dans la mesure où il se donne « pour [...] seul motif » de permettre à la partie adverse d'« être éclairé[e] quant au choix à faire » entre une nouvelle désignation pour fonction supérieure ou une nomination définitive, motif qui justifie la décision « de ne pas procéder à la désignation d'un agent au titre de fonctions supérieures dans l'emploi pour le moment et de réexaminer ultérieurement le choix à trancher ».

Il y a lieu de constater d'office le défaut d'intérêt au recours, qui est, partant, irrecevable.

La demande d'indemnité réparatrice dont le Conseil d'État a été saisi ce 23 février 2021 ne bouleverse pas ce constat. En effet, si, comme l'a observé la Cour constitutionnelle dans l'hypothèse spécifique de l'épuisement d'une réserve de recrutement intervenue en cours d'instance, une partie requérante ne perd pas

nécessairement tout intérêt à l'annulation d'une nomination illégale parce qu'elle peut « conserver un intérêt, moral ou matériel, à l'annulation *erga omnes* de la décision qui l'a empêchée d'y accéder puisqu'il n'est pas exclu que l'annulation de la décision attaquée puisse encore lui procurer un avantage direct et personnel, si minime soit-il » (arrêt n° 105/2020 précité, B.11.2.), encore faut-il qu'en l'espèce, la perte de toute chance d'être nommé à la fonction ne résulte pas d'une négligence ou d'un manquement pouvant être personnellement reproché au requérant. Par son arrêt n° 244.015, précité, l'assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d'État s'est en effet prononcée comme suit :

> « Certes, l'introduction de la demande d'indemnité réparatrice au cours de la procédure d'annulation ne pourra pas empêcher le rejet de l'annulation par le Conseil d'État si la partie requérante a perdu son intérêt à l'annulation qu'elle poursuivait. Il n'en reste pas moins que l'introduction de la demande d'indemnité réparatrice entraîne, le cas échéant, pour le Conseil d'État – si tant est que le recours en annulation était initialement recevable et que la perte de l'intérêt ne résulte pas d'un acte que la partie requérante aurait elle-même accompli ou négligé d'accomplir et qui puisse lui être personnellement reproché – l'obligation d'examiner les moyens et de constater éventuellement l'illégalité de la décision attaquée pour autant que cela soit nécessaire pour statuer sur la demande d'indemnité réparatrice » (§ 15).

Et l'assemblée générale de conclure : « [d]ès lors, une partie requérante, dont l'intérêt à la procédure a évolué, en l'absence de tout manquement de sa part, d'un intérêt à l'annulation au seul intérêt visant à entendre déclarer illégale la décision attaquée, et ce en vue d'obtenir une indemnité, peut, par la voie de l'article 11*bis*, nouveau, des lois sur le Conseil d'État, obtenir de ce dernier qu'il procède néanmoins à une appréciation des moyens qu'elle invoquait dans le cadre de son recours en annulation » (§ 16). Dès lors qu'en l'espèce, le recours en annulation est irrecevable précisément parce que le requérant s'est abstenu, d'une part, de faire acte de candidature nonobstant l'invitation faite par la partie adverse à « tous les membres du personnel statutaire », et, d'autre part et en tout état de cause, d'attaquer la désignation du 5 novembre 2020 au poste litigieux de sorte que celle-ci est définitive, force est de constater que la perte de son intérêt à agir résulte d'un acte qu'il a négligé d'accomplir et qui lui est personnellement imputable.

V. Demande d'indemnité réparatrice

Conformément à l'article 25/3 du règlement général de procédure, le présent arrêt ne constatant aucune illégalité, la demande d'indemnité réparatrice du 23 février doit également être rejetée.

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

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, le 4 mars 2021, par la VIIIe chambre composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Florence Van Hove	Luc Detroux