

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 250.067 du 10 mars 2021

A. 228.182/VIII-11.162

En cause : **ALIJI** Adnan,
ayant élu domicile
drève de Rivieren 192
1090 Bruxelles,

contre :

la Commission communautaire française,
représentée par son collègue,
ayant élu domicile chez
M^e Marc NIHOUL, avocat,
avenue Reine Astrid 10
1330 Rixensart.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 21 mai 2019, Adnan Aliji demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision du Collège de la Commission communautaire française du 9 mai 2019 qui décide de promouvoir [H. M.], attaché principal, par avancement de grade, au grade de Conseiller-chef de service (rang 13), avec prise de rang au 1^{er} septembre 2019, au Service des politiques socioculturelles, de la jeunesse et du sport, à la Direction d'administration des affaires culturelles et socioculturelles, du sport et du tourisme social » et d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 246.107 du 19 novembre 2019 a rejeté la demande de suspension. Il a été notifié aux parties.

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Claudine Mertes, 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 19 janvier 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 5 mars 2021 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Luc Detroux, président, a exposé son rapport.

Le requérant, comparaissant en personne, et M^e Juliette Charlier, *loco* M^e Marc Nihoul, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, 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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 246.107, précité.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse conteste la recevabilité *ratione materiae* de la requête. Elle constate que l'acte attaqué est intitulé « Notification de la réunion du Collège du jeudi 9 mai 2019 » et estime que s'il faut admettre que le courrier de notification du 17 mai 2019 a pu induire le requérant en

erreur en raison de la mention des voies de recours organisées par les articles 14 et 17 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, il ressort de cet intitulé, et plus généralement de la formulation de ce document, qu'il s'agit simplement de la notification d'une décision qui s'est traduite par l'arrêté n° 2019/1004. Or, elle rappelle qu'il a déjà jugé, par un arrêt n° 221.932 du 4 janvier 2013, qu'« [u]ne notification ne constitue ni un acte ni un règlement de nature à être annulé sur la base de l'article 14, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État coordonnées, le 12 janvier 1973 » et que « [s]on exécution ne peut dès lors être suspendue sur le fondement de l'article 17, § 1^{er}, des mêmes lois ». Elle soutient que le recours, en ce qu'il vise un acte post-décisoire qui ne revêt aucune portée normative, est dirigé contre un acte qui ne cause pas grief. À titre subsidiaire, elle estime que s'il fallait considérer que l'acte attaqué ne peut être considéré comme une notification, il conviendrait de constater que cet acte n'est pas signé et n'a pas pu, dans ces circonstances, accéder à l'existence juridique puisque c'est par la signature que l'autorité marque formellement son accord sur le texte qui accède à l'existence juridique. Selon elle, le recours est dirigé contre un acte inexistant et il doit, de la sorte, être déclaré sans objet. À titre infiniment subsidiaire, à supposer qu'il faille considérer que l'acte attaqué a accédé à l'existence juridique et est, partant, susceptible de recours, elle ajoute qu'il a, entretemps, été remplacé par l'arrêté n° 2019/1004 qui ne fait pas l'objet du recours.

La partie adverse conteste également la recevabilité *ratione personae* du recours. Elle indique que, dans sa requête, le requérant critique, en substance, la comparaison effectuée par le conseil de direction entre, d'une part, ses propres titres et mérites et, d'autre part, les titres et mérites du candidat finalement retenu, et que la comparaison effectuée entre ses titres et mérites et ceux des autres candidats mieux classés n'est, quant à elle, nullement remise en cause par le recours. Or, elle rappelle que sur les sept candidats qui ont postulé à la fonction litigieuse, le requérant a été classé en cinquième position, après le candidat retenu, mais également après trois autres candidats, et que seule une place était vacante. Dès lors que, selon elle, le requérant manque de démontrer, et n'allègue pas que, sans les illégalités vantées, il aurait dû être classé en ordre utile, elle estime qu'il ne peut se prévaloir d'un intérêt suffisant à l'annulation de l'acte attaqué. Elle ajoute que le recours est irrecevable à défaut d'intérêt, ce que le requérant admet lui-même quand, dans sa requête, il aborde l'urgence, puisqu'il expose, entre autres, que si l'acte attaqué devait être annulé, il ne pourrait « plus introduire de nouvelle requête en annulation auprès [du Conseil d'État] étant donné que les éléments litigieux liés à la promotion du candidat n'existeront plus dans le cadre du nouvel arrêté ». Elle se demande quel peut bien être l'objectif du recours si le requérant annonce d'ores et

déjà que, s'il devait obtenir l'annulation, il n'accéderait en toute hypothèse pas à la promotion litigieuse puisque le même candidat serait désigné.

Dans son dernier mémoire, elle renvoie à son mémoire en réponse.

IV.2. Appréciation

IV.2.1. Recevabilité ratione materiae

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o du règlement général de procédure, la requête doit notamment contenir l'objet de la demande ou du recours. La vérification du respect de l'exigence d'indication précise de l'acte attaqué déduite de cette disposition ne peut toutefois procéder d'un formalisme excessif, surtout, s'il ressort tant du mémoire en réponse que du dossier administratif que la partie adverse n'a pu se méprendre sur l'acte effectivement attaqué et n'a pas été mise dans l'impossibilité d'en défendre la légalité.

Le présent recours est dirigé contre la décision prise par le Collège de la Commission communautaire française le 9 mai 2019 de promouvoir H. M., attaché principal, par avancement de grade, au grade de conseiller-chef de service (rang 13), avec prise de rang au 1^{er} septembre 2019, au service des politiques socioculturelles, de la jeunesse et du sport, à la direction d'administration des affaires culturelles et socioculturelle, du sport et du tourisme social. Cette décision a été notifiée au requérant par un courrier du 17 mai 2019 et a été formalisée dans un arrêté adopté le 9 mai 2019 qui n'a pas été communiqué au requérant mais qui a été publié au *Moniteur belge* du 27 juin 2019.

Même si le requérant a joint à sa requête, pour identifier l'acte attaqué, la notification qui lui a été faite de la décision, le recours est bien dirigé contre celle-ci, sans qu'il puisse y avoir de doute sur le fait qu'il s'agissait bien de la décision formalisée par l'arrêté n° 2019/1004 du 9 mai 2019. La partie adverse n'a pas pu se méprendre à cet égard, comme en attestent du reste les développements de la note d'observations et du mémoire en réponse consacrés à la réfutation des moyens.

IV.2.2. Recevabilité ratione personae

Il convient de rappeler qu'en cas d'annulation éventuelle, la partie adverse pourrait décider de reprendre la procédure de promotion au stade antérieur à l'apparition de l'illégalité constatée, tout comme elle pourrait décider de recommencer entièrement la procédure. Dans les deux cas, dès lors qu'au vu des

moyens invoqués par le requérant, il apparaît que celui-ci conteste la comparaison des titres et mérites en considérant, notamment, que les siens n'ont pas été régulièrement appréciés, le fait que d'autres candidats aient été classés mieux que lui n'aurait pas acquis de caractère définitif, ce classement étant en tout état de cause à reconsidérer lors de la réfection de l'acte attaqué. Ceci suffit à démontrer que le requérant a bien intérêt au présent recours.

Au surplus, il faut aussi constater que l'article 13, § 5 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 'relatif à la carrière des fonctionnaires et au règlement du personnel des services du Collège de la Commission communautaire française' mentionne que « [s]auf à motiver spécialement le choix d'un autre candidat parmi les six premiers candidats classés, le Collège nomme par priorité le candidat classé premier à l'unanimité », ce qui permet de considérer que le collège n'est pas lié par le classement opéré par le conseil de direction.

Enfin, contrairement à ce que soutient la partie adverse, les arguments soulevés par le requérant pour démontrer l'urgence à agir dans le cadre de la demande de suspension ne peuvent aboutir à considérer qu'il ne disposerait pas d'un intérêt à l'annulation, celui-ci étant suffisamment démontré par les considérations qui précèdent.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution.

Il indique qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du 20 mars 2019 que le conseil de direction a pris en considération différents éléments en faveur de H. M., alors qu'ils n'ont pas été pris en considération en ce qui le concerne. Il expose qu'au deuxième paragraphe du procès-verbal, il est indiqué que « [s]i le candidat est parvenu au niveau 1 par accession, il est à noter qu'il a obtenu en 1999 une licence en politique économique et sociale ». Or, il souligne qu'il dispose aussi d'une licence en sciences sociales depuis 1998, sans qu'il n'en soit fait mention dans le procès-verbal comme un élément positif pour sa candidature. Il explique aussi que le cinquième paragraphe du procès-verbal se termine par le fait qu'« [i]l met également en perspective la fonction postulée avec sa fonction actuelle de contrôleur des engagements et son expérience de chef du service de l'accueil extrascolaire pour

la commune de Forest ». Or, il constate que son expérience comme adjoint à la conseillère cheffe de service du service logistique et de son intérim entre mars et décembre 2007 de responsable du même service suite au départ à la pension de la conseillère cheffe de service, n'ont pas non plus été pris en considération par le conseil de direction dans le cadre de sa candidature. Il ressort, selon lui, de ces éléments que les principes d'égalité, de non-discrimination et de proportionnalité établis par les articles 10 et 11 de la Constitution sont violés, parce que l'acte attaqué donne un avantage particulier à un candidat et l'exclut de cet avantage. Il soutient qu'aucun motif n'explique cette différence de traitement.

Dans son mémoire en réplique, le requérant estime que la partie adverse se méprend quant à son interprétation du développement du premier moyen. Il indique qu'il ne cherchait pas à dénoncer le fait que tous les titres et mérites des candidats devaient être pris en considération par le conseil de direction pour justifier son classement, mais qu'au contraire, ce dernier n'avait pas comparé les critères retenus pour le candidat promu avec les siens, qui étaient pourtant les mêmes. Il soutient que l'acte attaqué donnait des avantages particuliers au candidat promu et l'excluait de ces avantages. Plus concrètement, sur la base du procès-verbal du conseil de direction du 20 mars 2019, il explique qu'il a pu mettre en évidence les critères de sélection qui sembleraient avoir été pris en considération par le conseil de direction pour justifier son choix, à savoir l'ancienneté, le diplôme, le dossier d'évaluation, la candidature écrite et l'audition. S'agissant de l'ancienneté, il constate que le conseil de direction relève pour le candidat promu qu'il « est entré à la COCOF le 1^{er} mars 1993 et a été nommé dans le cadre organique du personnel statutaire le 16 décembre 1994, au grade de commis aide-comptable. Il a ensuite gravi divers échelons, étant en particulier promu par accession au grade d'assistant administratif le 1^{er} avril 2000, au grade de gradué administratif le 1^{er} avril 2003 et au grade d'attaché le 1^{er} octobre 2012. Il remplit ainsi les conditions de grade et de niveau respectivement depuis octobre 2017 et octobre 2018 » et qu'en ce qui le concerne, le conseil de direction relève qu'il « est entré à la COCOF le 1^{er} avril 2003 en qualité d'attaché dans les liens d'un contrat. Il a été admis au stage le 1^{er} août 2009 et nommé définitivement au grade d'attaché le 10 août 2010. Il répond aux conditions de grade et de niveau de la promotion respectivement depuis août 2014 et août 2015 ». Il ajoute que, comme l'indique sa lettre de candidature accompagnée de son *curriculum vitae*, il disposait, lors de l'appel à candidatures, d'une ancienneté statutaire de douze années de niveau 1 et de huit années de grade d'attaché principal (rang 11), ce qui démontre qu'il peut faire valoir une ancienneté de grade et de niveau supérieure au candidat promu et que le conseil de direction n'a pas jugé utile d'en tenir compte dans le cadre de sa proposition de classement, alors que, comme le prévoit l'article 32, § 1^{er}, de l'arrêté du 4 mars 1999 du Collège de la

Commission communautaire française, les conditions premières à réunir pour concourir à l'appel à candidatures sont de remplir les conditions liées aux anciennetés de niveau et de grade, ce qui confirme l'importance du critère de l'ancienneté dans le cadre de la promotion de carrière des agents. S'agissant du diplôme, il constate que le conseil de direction relève pour le candidat promu qu'il « est parvenu au niveau 1 par accession, il est à noter qu'il a obtenu en 1999 une licence en politique économique et sociale » et qu'en ce qui le concerne, il n'a pas jugé utile de prendre ce critère en considération alors que, comme sa lettre de candidature accompagnée de son *curriculum vitae* l'indique, il dispose, depuis 1989, d'une licence en sciences sociales complétée par un « certificat en Licence Spéciale en Organisation et Socio-Psychologie du Travail ». Il ne comprend pas, ici aussi, la raison pour laquelle le conseil de direction n'a pas, dans son cas, pris en considération ce critère, alors qu'il le prend pour justifier le choix du candidat promu. Il observe également que la partie adverse se méprend dans les dates du diplôme et de la promotion de niveau du candidat promu, puisque celui-ci a d'abord obtenu son diplôme en 1999 avant d'être, dans un deuxième temps, promu en tant qu'attaché en 2012. Il estime que, si, comme le soutient la partie adverse en indiquant que « la détention de ce diplôme par [H. M.] n'apparaît pas avoir emporté le choix du conseil de direction » alors, cet élément n'avait pas à figurer dans le procès-verbal du conseil de direction puisque ce critère n'intervenait pas dans la sélection des candidats. En ce qui concerne le dossier d'évaluation, il souligne que le conseil de direction relève pour le candidat promu que « [s]on parcours est exempt de reproches » et que pour ce qui le concerne, il reprend la même considération, alors qu'il n'était pas sans savoir qu'il disposait, dans son dossier administratif, d'un rapport d'évaluation avec une mention globale « Très favorable » et qu'il n'a pas non plus pris en considération cet élément, ni justifié la raison pour laquelle il ne l'a pas pris en considération. Il insiste sur l'importance de ce critère, puisqu'il est l'un des trois critères à prendre en compte dans le cadre de la sélection des candidats suivant l'article 13 de l'arrêté du 4 mars 1999. S'agissant de la candidature écrite, il explique que le conseil de direction relève, pour le candidat promu, que « [s]a candidature écrite consiste en une lettre de motivation et un *curriculum vitae* étendu aux réalisations et réussites accomplies tant au service de la COCOF que dans d'autres activités. Il y articule sa motivation notamment autour de la fonction managériale, de ses compétences, de son parcours et de son affinité avec les politiques socio-culturelles, manifestée dans sa fonction actuelle et lors de son congé pour une mission d'intérêt général », alors qu'en ce qui le concerne, le conseil de direction relève que « [s]a candidature écrite est convaincante. Le candidat retrace son parcours personnel en pointant divers enseignements qu'il en a tirés. Il y situe ses motivations, présente un projet articulé autour d'objectifs, et donne des indications opérationnelles sur la manière de les atteindre », ce qui représente un

résumé dépouillé du contenu de sa présentation écrite et qui est donc inexacte. Selon lui, une comparaison plus objective peut être faite en reprenant le contenu de sa lettre de candidature, dans laquelle il fait mention des fonctions qu'il a occupées durant sa carrière au sein de différents services de l'administration. S'agissant de l'audition, il constate que le conseil de direction relève, pour le candidat promu, que celui-ci « a très bien préparé son entretien écrit et restitue cette préparation dans sa réponse aux différentes questions. Il a notamment procédé à une analyse des forces et des faiblesses du service, dans la mesure où sa position extérieure le permettait. Il met également en perspective la fonction postulée avec sa fonction actuelle de contrôleur des engagements et son expérience de chef du service de l'accueil extrascolaire pour la commune de Forest. Il démontre un lien avec la matière spécifique du service postulé. Ses réponses aux questions paraissent parfois un peu théoriques sur le plan des relations humaines, mais cet aspect est compensé par une approche méthodique et la recherche d'outils pertinents pour appréhender les situations, y compris celles qui relèvent des relations interpersonnelles. Il a ainsi une vision claire du positionnement hiérarchique de la fonction postulée ainsi que des idées structurées sur la manière de le mettre en place concrètement. Le Conseil a été impressionné par la cohérence de l'approche de [H. M.] et la pertinence de sa préparation et estime que sa candidature présente la vision la plus équilibrée de la manière de remplir les finalités de la fonction telles qu'elles ressortent de la description de fonction. Le Conseil relève également que [H. M.] a une conception claire de son *leadership* et de la manière dont il devra le poser dans le fonctionnement quotidien », alors qu'en ce qui le concerne, il est relevé que « [l]a présentation orale manque de structure. [Le requérant] témoigne d'une véritable connaissance du secteur, sans pour autant démontrer sa capacité à devenir une personne de référence. Il privilégie les relations humaines et le travail en équipe, mais ne démontre pas comment il les dynamiserait par son apport personnel de chef de service et semble se situer plus en animateur qu'en responsable hiérarchique. Si cette impression est partiellement compensée par l'exposé des diverses réussites accomplies par [le requérant] durant sa carrière, il n'en ressort ni une vision de la fonction, ni une méthode, en sorte que sa capacité d'assurer les finalités de responsable hiérarchique et de coordinateur sont moins perceptibles que chez les 4 candidats mieux classés ». Encore une fois, il ne comprend pas ce qui justifie cette différence entre le compte-rendu du candidat promu et le sien puisque, comme sa lettre de candidature l'indique, il a exposé durant son audition sa conception du travail managérial, à savoir un *management* participatif orienté gestion d'équipes, étant selon lui le type de *management* répondant au mieux au défi que représentait la gestion d'un service traitant de matières socio-culturelles, que le conseil de direction a résumé sa conception du *management* en termes de travail d'animateur, sans apporter d'éléments contradictoires sérieux à cette méthode managériale. Il indique

qu'il a aussi, contrairement à ce qu'écrit le conseil de direction, fait état de ses connaissances du service des Politiques socioculturelles, de la Jeunesse et du Sport, dans lequel il occupe actuellement la fonction de coordinateur des secteurs des Activités parascolaires pédagogiques et de la Jeunesse. De plus, il ne comprend pas le lien que fait le conseil de direction entre les fonctions de contrôleur des engagements et de conseiller-chef de service pour le service des Politiques socioculturelles, de la Jeunesse et du Sport, puisque les matières traitées par l'une n'ont rien à voir avec celles traitées par l'autre et donc, les compétences nécessaires aux deux fonctions sont différentes. Selon lui, cette mise en parallèle avec la fonction managériale est encore moins claire, puisqu'un contrôleur des engagements est amené à travailler seul, sans aucune équipe à gérer, alors que, dans le cadre de son travail managérial, la mission première du conseiller-chef de service est justement la gestion d'équipe. Il ajoute encore que, dans le compte-rendu de l'audition du candidat promu, le conseil de direction note comme élément en sa faveur le fait qu'« [i]l a notamment procédé à une analyse des forces et des faiblesses du service », que cette analyse a été remise par le candidat promu lors de son audition sous la forme d'un document que le conseil de direction a annexé à son procès-verbal. Il estime que l'on est en droit de se poser la question sur la présence de ce document et sa prise en considération comme un élément justifiant la sélection du candidat promu, puisque c'est le seul candidat à avoir pris cette initiative et qu'aucune information allant dans ce sens n'avait été donnée aux autres candidats lors de l'appel à candidatures. Il soutient que cet élément n'aurait pas dû être pris en considération par le conseil de direction dans le cadre du classement des candidats. Il se réfère sur ce point à l'arrêt n° 243.176 du 7 décembre 2018. Il ajoute encore qu'il est heureux d'apprendre, grâce à la pièce n° 12 du dossier administratif, le contenu de la motivation du conseil de direction suite à son recours interne et pour lequel la seule réponse qu'il avait obtenue était un simple accusé de réception. Il indique qu'il reste étonné par la « réponse prolifique » du conseil de direction contenue dans son procès-verbal du 26 avril 2019 par rapport à celle qu'il a obtenue. Il constate que, dans son développement, le conseil de direction justifie sa décision de ne pas l'avoir auditionné par le fait qu'il n'en avait pas fait la demande formelle. Or, il soutient qu'il est d'usage constant que toute personne a le droit, conformément au point 2 de l'article 41 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à être entendue avant qu'une décision en sa défaveur soit prise et estime que ce droit devait lui être appliqué, ce qui n'a pas été le cas, en violation des principes des droits de la défense. Enfin, selon lui, la question soulevée par le conseil de la partie adverse concernant le fait que les autres candidats n'ont pas remis en cause leur classement, les concerne au premier chef alors que tel n'est pas le cas de la présente requête en annulation.

Dans son dernier mémoire, il reproduit les mêmes arguments sous forme de tableau et il estime qu'à la lecture de ce tableau, on ne peut que constater que le conseil de direction n'a pas fait une comparaison des titres et mérites des candidats, laquelle requiert que les critères de sélection choisis puissent permettre de « rapprocher les uns des autres afin de mettre en évidence leurs similitudes et leurs différences et d'ainsi justifier la préférence accordée ». Il se réfère à cet égard à l'arrêt n° 232.188 du 15 septembre 2015.

V.2. Appréciation

À titre préalable, il y a lieu de relever que le grief invoqué par le requérant dans son mémoire en réplique et relatif à une prétendue violation du droit d'être entendu sur sa réclamation préalablement à la décision de classement définitif n'est pas recevable, puisque le présent moyen est uniquement pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution et que le droit d'être entendu, à le supposer applicable en l'espèce, ne relève pas de l'ordre public.

Le principe d'égalité en matière de nominations dans des emplois publics, qui veut que chaque citoyen ait un accès égal aux emplois publics, implique que les titres et mérites des candidats doivent être examinés et comparés sur la base de critères objectifs, raisonnables et pertinents.

À cet égard, l'autorité dispose d'un large pouvoir discrétionnaire, qui ne peut toutefois excéder les limites du raisonnable. La motivation formelle de l'arrêt de nomination et les éléments de la cause doivent pouvoir faire apparaître que cette mise en balance a été effectuée correctement.

La motivation d'une nomination ou d'une promotion doit, pour être adéquate, énoncer des motifs exacts et pertinents, reflétant le résultat de la comparaison des titres et mérites des candidats à laquelle il a dû être préalablement procédé. Comparer les titres et mérites des candidats signifie les rapprocher les uns des autres afin de mettre en évidence leurs similitudes et leurs différences et d'ainsi justifier la préférence accordée. Le dossier administratif doit démontrer l'effectivité de la comparaison. Cette exigence doit cependant être comprise raisonnablement et ne peut conduire, par excès, à paralyser l'autorité. Il n'est ainsi pas requis que les actes de nomination et les procès-verbaux de présentation analysent dans le menu détail les qualités et les défauts de chacun des candidats en présence et procèdent de manière systématique à leur comparaison. Il suffit que le dossier administratif, en ce compris la décision de nomination, fasse apparaître que la comparaison des titres et mérites a bien eu lieu et que le choix opéré par l'autorité investie du pouvoir de

nomination est intelligible. Doivent en ressortir les raisons qui ont déterminé l'autorité investie du pouvoir de nomination à préférer tel candidat par rapport aux autres.

En l'espèce, la proposition provisoire de classement indiquait, concernant H. M., que :

« [H. M.] est entré à la COCOF le 1^{er} mars 1993 et a été nommé dans le cadre organique du personnel statutaire le 16 décembre 1994, au grade de commis aide-comptable. Il a ensuite gravi divers échelons, étant en particulier promu par accession au grade d'assistant administratif le 1^{er} avril 2000, au grade de gradué administratif le 1^{er} avril 2003 et au grade d'attaché le 1^{er} octobre 2012. Il remplit ainsi les conditions de grade et de niveau respectivement depuis octobre 2017 et octobre 2018.

Si le candidat est parvenu au niveau 1 par accession, il est à noter qu'il a obtenu en 1999 une licence en politique économique et sociale.

Son parcours est exempt de reproches.

Sa candidature écrite consiste en une lettre de motivation et un *curriculum vitae* étendu aux réalisations et réussites accomplies tant au service de la COCOF que dans d'autres activités. Il y articule sa motivation notamment autour de la fonction managériale, de ses compétences, de son parcours et de son affinité avec les politiques socio-culturelles, manifestée dans sa fonction actuelle et lors de son congé pour une mission d'intérêt général.

[H. M.] a très bien préparé son entretien écrit et restitue cette préparation dans sa réponse aux différentes questions. Il a notamment procédé à une analyse des forces et des faiblesses du service, dans la mesure où sa position extérieure le lui permettait. Il met également en perspective la fonction postulée avec sa fonction actuelle de contrôleur des engagements et son expérience de chef de service de l'accueil extrascolaire pour la commune de Forest.

Il démontre un lien avec la matière spécifique du service postulé. Ses réponses aux questions paraissent parfois un peu théoriques sur le plan des relations humaines, mais cet aspect est compensé par une approche méthodique et la recherche d'outils pertinents pour appréhender les situations, y compris celles qui relèvent des relations interpersonnelles. Il a ainsi une vision claire du positionnement hiérarchique de la fonction postulée ainsi que des idées structurées sur la manière de le mettre en place concrètement.

Le Conseil a été impressionné par la cohérence de l'approche de [H. M.] et la pertinence de sa préparation et estime que sa candidature présente la vision la plus équilibrée de la manière de remplir les finalités de la fonction telles qu'elles ressortent de la description de la fonction. Le Conseil relève également que [H. M.] a une conception claire de son *leadership* et de la manière dont il devra le poser dans le fonctionnement quotidien ».

Concernant le requérant, elle mettait en lumière que :

« Monsieur Adnan Aliji est entré à la COCOF le 1^{er} avril 2003 en qualité d'attaché dans les liens d'un contrat. Il a été admis au stage le 1^{er} août 2009 et nommé définitivement au grade d'attaché le 10 août 2010. Il répond aux conditions de grade et de niveau de la promotion respectivement depuis août 2014 et août 2015.

Son parcours est exempt de reproche.

Sa candidature écrite est convaincante. Le candidat retrace son parcours personnel en pointant divers enseignements qu'il en a tirés. Il y situe ses motivations, présente un projet articulé autour d'objectifs, et donne des indications opérationnelles sur la manière de les atteindre.

La présentation orale manque de structure. Monsieur Aliji témoigne d'une véritable connaissance du secteur, sans pour autant démontrer sa capacité à devenir une personne de référence. Il privilégie les relations humaines et le travail en équipe, mais ne démontre pas comment il les dynamiserait par son apport personnel de chef de service et semble se situer plus en animateur qu'en responsable hiérarchique. Si cette impression est partiellement compensée par l'exposé des diverses réussites accomplies par Monsieur Aliji durant sa carrière, il n'en ressort ni une vision de la fonction, ni une méthode, en sorte que sa capacité d'assurer les finalités de responsable hiérarchique et de coordinateur sont moins perceptibles que chez les 4 candidats mieux classés ».

Dans sa réclamation, le requérant a indiqué :

« [...] »

À la lecture du procès-verbal du 20 mars 2019, je ne peux que constater qu'aucun des éléments que j'avais avancés dans ma lettre de candidature, ainsi que lors de mon audition, concernant mon parcours professionnel et formatif n'ont été pris en compte par le Conseil de direction dans sa proposition de classement.

De plus, je ne peux cautionner la conclusion du Conseil de direction qui considère que mes capacités relèvent plus de celles d'un animateur que de celles d'un Conseiller-chef de service. Sauf si le Conseil de direction considère que s'orienter vers un *management* participatif relève de l'animation et non de la gestion d'équipe ».

L'autorité y a répondu comme suit :

« [...] »

Le Conseil s'étonne que Monsieur Aliji fonde sa réclamation sur le fait qu'aucun des éléments qu'il avait avancés dans sa lettre de candidature, ainsi que lors de son audition, concernant son parcours professionnel et formatif n'ont été pris en compte dans la proposition de classement.

Le Conseil rappelle qu'au contraire il a trouvé la candidature écrite de Monsieur Aliji convaincante et y a trouvé des motivations, un projet et des indications opérationnelles. Le Conseil a également souligné que l'exposé oral témoignait d'une bonne connaissance du secteur et amenait une description de réussites passées du candidat qui était de nature à corriger certains aspects moins favorables de sa présentation, notamment l'impression d'une mauvaise appréciation du rôle hiérarchique.

Le Conseil n'a par ailleurs pas jugé négativement les qualités d'animateur que Monsieur Aliji était à même de mettre en avant mais a souligné que, eu égard à la description de fonction, les autres candidats avaient mieux que lui mis en avant des éléments complémentaires susceptibles de démontrer leur capacité à rencontrer les finalités de la fonction. Celles-ci vont en effet au-delà de ces qualités, puisqu'elles impliquent également, par exemple, d'être une personne de référence, une coordinateur ou un responsable hiérarchique.

Le *management* participatif dont le candidat fait état dans sa réclamation est certainement une voie, parmi d'autre[s], de mener à bien les tâches d'un chef de service, cependant il ne dispense pas de développer une vision de la fonction et une méthode, éléments sur lesquels le Conseil a trouvé les éléments avancés par les autres candidats plus convaincants que ceux de M. Aliji, d'autant que celui-ci n'apporte dans sa réclamation aucun élément nouveau susceptible de faire modifier ce classement, qui ne signifie d'ailleurs pas que Monsieur Aliji ne serait pas apte à exercer la fonction mais qu'en l'état du dossier, d'autres candidats paraissent l'être plus que lui.

C'est dans ce contexte que le Conseil de direction prend acte de la réclamation de Monsieur Aliji mais confirme son classement provisoire et ses motivations ».

L'acte attaqué, quant à lui, mentionne :

« [...]

Considérant l'examen de l'ensemble du dossier, et plus particulièrement les actes de candidature, les délibérations du Conseil de direction et considérant la proposition de classement définitif plaçant [H. M.], à l'unanimité à la première place;

Considérant qu'au terme de cet examen, le Collège se rallie à la comparaison des titres et mérites des candidats effectuée par le Conseil de direction;

Considérant qu'il apparaît de cet examen que [H. M.] doit être tenu comme le plus apte à exercer les fonctions de Conseiller-chef de service au service des politiques socioculturelles, de la jeunesse et du sport, pour les raisons développées dans le procès-verbal du Conseil de direction mais considérant aussi, qu'il peut être estimé que les autres candidats ne justifient pas des mêmes titres et mérites de nature à justifier une désignation dans l'emploi à conférer [...] ».

Il ressort de ce qui précède que les titres et mérites du requérant et de H. M. ont bien été comparés. Leur parcours respectif a ainsi été pris en compte. Si le conseil de direction a mentionné, concernant H. M., le fait qu'il a obtenu en 1999 une licence en politique économique et sociale, c'était pour souligner le fait que bien qu'il soit parvenu au niveau 1 par accession, il disposait d'un diplôme de niveau 1, ce qui en revanche allait de soi pour le requérant, recruté à ce niveau. En outre, s'il est fait mention, s'agissant de H. M., de sa fonction actuelle de contrôleur des engagements et de son expérience de chef de service de l'accueil extrascolaire pour la commune de Forest, c'est parce qu'il les a mises en perspective avec la fonction postulée. Par ailleurs, la comparaison des titres et mérites démontre également que ces deux éléments ne sont pas ceux qui ont été déterminants dans le choix effectué par la partie adverse.

En outre, il faut également souligner que l'évaluation très favorable que le requérant reproche à la partie adverse de ne pas avoir prise en considération date du 9 octobre 1998, de sorte qu'il est permis de s'interroger sur sa pertinence dans le cadre d'une procédure de promotion se déroulant en 2019, soit plus de vingt ans plus tard.

Quant à l'ancienneté, l'article 32, § 1^{er}, de l'arrêté du 4 mars 1999 dispose :

« Peuvent être promus par avancement de grade, au grade de conseiller-chef de service (rang 13), les fonctionnaires titulaires d'un grade de rang 11 qui comptent au moins un an d'ancienneté de grade et 6 ans d'ancienneté de niveau ».

Or, le requérant ne conteste pas que tant le candidat promu que lui remplissaient ce critère. Contrairement à ce qu'il soutient, en faisant à cet égard une confusion entre condition de promotion et critère de sélection, l'article 32, § 1^{er}, précité, ne signifie nullement que le fait de disposer d'une plus grande ancienneté serait un élément prépondérant dans la comparaison des titres et mérites.

Le premier moyen n'est donc pas fondé.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation des principes généraux de droit d'impartialité et de comparaison des titres et mérites des candidats en présence.

Il allègue qu'à la lecture du procès-verbal de la réunion du conseil de direction du 20 mars 2019, on ne peut que constater que le classement des candidats a été organisé par rapport au classement des autres candidats postulants et non par rapport à leurs compétences propres. Il expose qu'en page 5 du procès-verbal de la réunion du conseil de direction du 20 mars 2019, la rubrique qui lui est consacrée se termine par la phrase : « Si cette impression est partiellement compensée par l'exposé des diverses réussites accomplies par Monsieur Aliji durant sa carrière, il n'en ressort ni une vision de la fonction, ni une méthode, en sorte que sa capacité d'assurer les finalités de responsable hiérarchique et de coordinateur sont moins perceptibles que chez les 4 candidats mieux classés ». Il estime que son classement n'a pas été fait sur la base de son audition, mais par rapport à celle des autres candidats. Il s'interroge sur les critères employés pour le classement des candidats, et, notamment, sur la définition donnée par le conseil de direction à la notion de « perceptible » dans le cas de ses capacités.

Dans son mémoire en réplique, il estime que la partie adverse se méprend quand elle considère qu'il remet en cause le principe de comparaison entre

les candidats, puisqu'il dénonce le fait qu'il n'y en ait pas eu. Il indique que, pour qu'une comparaison entre différents candidats puisse être possible dans le cadre d'une évaluation, il aurait fallu d'abord définir les matières sur lesquelles celle-ci aurait porté, ce qui n'a pas été le cas, puisque l'appel à candidatures a été organisé sur la base d'un profil de fonction de *manager*, indépendamment du service pour lequel il était destiné, et par conséquent, aucune comparaison entre candidats ne pouvait sortir de ces auditions, puisqu'aucune information allant dans ce sens n'a été fournie lors de l'appel à candidatures et qu'aucune pondération n'a été définie pour les questions posées lors de l'audition, ni sur les réponses attendues des candidats. Il s'inscrit aussi en faux concernant le fait que les mêmes quatre questions aient été posées à tous les candidats, puisque lors de son audition, il n'a pas été interrogé sur le service des politiques socioculturelles, de la jeunesse et du sport. Il indique qu'il avait déjà soulevé ce problème dans le troisième moyen de sa requête. Il ajoute que, dans les faits, il avait, d'initiative lors de son audition, défendu son intérêt pour les matières traitées dans le cadre du service et expliqué les enjeux qu'il considérait importants à relever comme conseiller-chef de service. Il souligne qu'il a été classé cinquième non sur la base de ses compétences professionnelles, mais parce que « sa capacité d'assurer les finalités de responsable hiérarchique et de coordinateur sont moins perceptibles que chez les 4 candidats mieux classés ». Il observe qu'il avait développé, lors de son audition, une définition claire de la fonction de conseiller-chef de service et présenté la méthode de travail qu'il comptait mettre en place pour remplir cette mission, mais que ces éléments n'ont pas été repris dans le procès-verbal du conseil de direction du 20 mars 2019.

En ce qui concerne le dernier mémoire du requérant, il est renvoyé à ce qui est exposé dans le premier moyen, ce dernier mémoire n'argumentant pas en distinguant selon les moyens.

VI.2. *Appréciation*

Comme cela a été exposé dans le cadre du premier moyen, comparer les titres et mérites des candidats signifie les rapprocher les uns des autres afin de mettre en évidence leurs similitudes et leurs différences et d'ainsi justifier la préférence accordée. Le dossier administratif doit démontrer l'effectivité de la comparaison. Cette exigence doit cependant être comprise raisonnablement et ne peut conduire, par excès, à paralyser l'autorité. Il n'est ainsi pas requis que les actes de nomination et les procès-verbaux de présentation analysent dans le menu détail les qualités et les défauts de chacun des candidats en présence et procèdent de manière systématique à leur comparaison. Il suffit que le dossier administratif, en ce compris la décision de nomination, fasse apparaître que la comparaison des titres et mérites a bien eu lieu et

que le choix opéré par l'autorité investie du pouvoir de nomination est intelligible. Doivent en ressortir les raisons qui ont déterminé l'autorité investie du pouvoir de nomination à préférer tel candidat par rapport aux autres. Contrairement à ce que soutient le requérant, si une comparaison des titres et mérites implique bien que celle-ci soit effectuée sur la base de critères pertinents pour la fonction en cause telle que décrite dans l'appel à candidatures et que les candidats soient placés dans les mêmes conditions pour pouvoir faire valoir leurs mérites, elle n'implique pas que les critères pris en compte et leur importance respective soient définis dans l'appel à candidatures, ni que les questions posées aux candidats fassent l'objet d'une pondération.

L'examen du dossier démontre que l'autorité a opéré une comparaison des titres et mérites en se basant, pour chaque candidat, sur l'ensemble du dossier et, plus particulièrement, les actes de candidatures et les délibérations du conseil de direction, ainsi qu'en tenant compte de la description de fonction, des conditions générales et particulières, des titres et de l'expérience utile, de la mention d'évaluation et des entretiens avec le conseil de direction. Lorsque celui-ci indique que la capacité du requérant à assurer les finalités de responsable hiérarchique et de coordinateur est moins perceptible que chez les quatre candidats mieux classés, pour le motif qu'il ne ressort pas de son entretien « une vision de la fonction, ni une méthode », il opère bien, contrairement à ce que soutient le requérant, une comparaison entre lui et les autres candidats sur la base d'un critère déterminé et pertinent.

Quant à l'allégation du requérant dans son mémoire réplique, selon laquelle « il s'inscrit aussi en faux » concernant le fait que les mêmes quatre questions ont été posées à tous les candidats, il n'y a pas lieu d'y avoir égard, dès lors que le requérant n'atteste pas avoir saisi une juridiction judiciaire compétente d'une telle contestation.

Le deuxième moyen n'est donc pas fondé.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la violation de l'arrêt du Collège de la Commission communautaire française du 4 mars 1999.

Il indique que le classement proposé par le conseil de direction, repris dans le procès-verbal de la réunion du 20 mars 2019, est basé sur les auditions des candidats organisées le 15 mars 2019, alors que l'arrêté du 4 mars 1999 ne prévoit pas de prendre en considération l'audition du candidat comme critère de sélection. Il souligne que l'arrêté stipule, en son paragraphe 2, que « [l]es candidats postulant par la voie interne peuvent demander à être entendus par le Conseil de direction » et donc, qu'il y a lieu de comprendre que la participation à l'audition n'est pas dans le chef du candidat postulant une obligation et ne doit, dès lors, pas être considérée comme une condition de sélection. Il rappelle que l'arrêté du 4 mars 1999 prévoit que le conseil de direction doit prendre en considération les trois critères repris en son article 13, § 2. Il constate que la description de fonction fournie lors de l'appel à candidatures relatif à la vacance des trois emplois de conseiller-chef de service était commune aux trois postes et qu'il est difficile de soutenir le fait que le classement proposé par le conseil de direction puisse être considéré comme construit sur la base d'éléments objectifs et spécifiques pour chaque poste, puisqu'il se fonde sur des critères généraux. Par ailleurs, il souligne que le conseil de direction n'a, lors des auditions, posé aucune question relative au service des Politiques socioculturelles, de la Jeunesse et du Sport, ni en terme d'organisation d'équipe, ni en terme de structure. Il soutient que ses titres et son expérience utile n'ont pas été pris en considération, alors qu'ils l'ont été pour le candidat retenu par le conseil de direction. Ainsi, il constate que ce dernier n'a pas jugé utile de prendre en considération le fait qu'il occupe la fonction de coordinateur des secteurs Jeunesse et Activités parascolaires pédagogiques du service des Politiques socioculturelles, de la Jeunesse et du Sport, qu'il est parmi tous les candidats postulants, le seul en poste dans le service, qu'il a été occupé, entre 1998 et 2006, à la cellule de l'Enfance et des Activités parascolaires culturelles, d'abord en qualité de secrétaire d'administration, puis d'attaché. Il souligne que, dans le cas du candidat promu, le conseil de direction considère que son expérience en tant que « contrôleur des engagements et son expérience de chef du service de l'accueil extrascolaire pour la commune de Forest » sont des atouts pour le poste. Il ne comprend pas cette différence de traitement entre les deux candidats et indique que le conseil de direction n'a pas non plus jugé utile de prendre en considération le fait qu'il dispose quant à lui d'un « certificat en Licence spéciale en Organisation et Socio-Psychologie du Travail » qui complète sa licence en sciences sociales, alors que la combinaison de ces deux formations lui a permis de remplir les tâches de responsable de secteurs et de service durant sa carrière professionnelle. À nouveau, il indique que, dans le cas du candidat promu, le conseil de direction a considéré favorablement le fait « qu'il a obtenu en 1999 une licence en politique économique et sociale ». Ici encore, il ne comprend pas cette différence de traitement entre les deux candidats. Il ajoute que l'évaluation contenue dans son dossier n'a pas non plus

été prise en considération par le conseil de direction dans son classement, alors qu'elle était très favorable.

Dans son mémoire en réplique, après avoir rappelé l'article 13 de l'arrêté du 4 mars 1999, le requérant indique persister quant au fait que, dans le cadre de l'application de cette disposition, l'audition des candidats ne peut être considérée comme un élément pouvant être pris en compte pour le classement des candidats postulants, puisque le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, de l'article 13 indique que « [l]es candidats postulant par la voie interne peuvent demander à être entendus par le Conseil de direction », ce que confirme l'alinéa 3 du paragraphe 2 du même article, lequel précise qu'« [a]près avoir entendu, le cas échéant, les candidats et examiné leur dossier, le Conseil de direction émet un avis pour chacun d'eux ». Il expose que la question qui se pose dans le cas présent est de savoir si les candidats qui ne font pas la demande ou refusent d'être auditionnés par le conseil de direction, sont, pour autant, sanctionnés par celui-ci pour cette raison. Il estime que la réponse est négative et s'interroge sur le rôle des auditions réalisées dans le cadre de la procédure de sélection. Selon lui, le rôle des auditions est de permettre, tant pour les candidats que pour le conseil de direction, d'apporter ou de demander des éclaircissements sur des éléments liés aux candidatures introduites. De plus, il soutient que si le conseil de direction avait eu réellement la volonté d'organiser un classement des candidats postulants sur la base d'auditions, celui-ci aurait dû d'abord définir les matières sur lesquelles celles-ci seraient organisées, les questions qui seraient posées ainsi que leur pondération et enfin, les réponses attendues des candidats pour chacune de ces questions, puisque c'est sur la base de ces critères objectifs que sont normalement organisées les évaluations des candidats lors d'examens de sélection ou de nomination. Il rappelle que, dans le cadre d'un appel à candidatures pour un poste de promotion par avancement de grade au sein du niveau 1, la proposition de classement des candidats doit se faire sur la base des trois critères contenus au paragraphe 2 de l'article 13. Il indique que, concernant le premier critère, le conseil de direction définit que tous les candidats réunissent les conditions liées à l'ancienneté de niveau et de rang pour postuler mais rappelle que, compte tenu de l'article 87 de l'arrêté du 13 avril 1995 du Collège de la Commission communautaire française 'portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française', il disposait, lors de l'appel à candidatures, d'une ancienneté statutaire de douze années de niveau 1 et de huit années de grade d'attaché principal (rang 11). Il estime qu'au vu de la condition première pour postuler, à savoir l'ancienneté de niveau et de grade acquise des agents, son classement ne répond pas au critère d'ancienneté de carrière qu'il a fait valoir dans sa lettre de candidature. Concernant le deuxième critère de sélection, il expose qu'il a longuement développé celui-ci et espère avoir démontré, tant du point

de vue de ses titres que de ses expériences professionnelles, que sa candidature est en adéquation avec la fonction de conseiller-chef de service pour laquelle il a postulé. Concernant le troisième critère de sélection, il estime que la partie adverse se contente d'ironiser sur le fait qu'il présente un rapport d'évaluation daté de plus de vingt ans. Il soutient cependant qu'il a au moins le mérite d'exister et que la partie adverse n'apporte aucune copie de rapport d'évaluation du candidat promu ayant une mention plus favorable ou aussi favorable. Il rappelle que l'évaluation des agents doit respecter les règles contenues à l'article 80 de l'arrêté du 13 avril 1995, et soutient qu'il ne revient donc pas au conseil de direction de donner une mention d'évaluation identique à chacun des candidats. Il souligne que l'article 13, § 2, stipule que « [l]a préférence est donnée aux fonctionnaires qui ont reçu l'évaluation la plus positive. Lorsque les candidats ne sont pas des fonctionnaires des services du Collège où l'emploi est à conférer, le Conseil de direction prend en considération l'évaluation que le candidat a obtenue dans son administration d'origine ». Il considère que l'imprécision de la description de fonction quant aux postes déclarés vacants démontre le manque d'impartialité dont a fait preuve le conseil de direction dans sa sélection, puisque ce dernier ne pouvait pas s'appuyer sur ce type de descriptif de fonction pour faire valoir des critères de sélection liés aux services pour lesquels les postes étaient ouverts. En outre, il indique que cela démontre bien qu'il n'a pas été interrogé sur des questions liées aux compétences et aux connaissances des candidats sur les matières traitées dans le cadre du service des Politiques socioculturelles, de la Jeunesse et du Sport, ces dernières étant dévolues au personnel qui seconde le conseiller-chef de service. Quant à son intérêt à attaquer l'aspect général des descriptions de fonction de conseiller-chef de service, il indique qu'il est justifié par le simple fait que, s'il avait été fait clairement état du caractère général de celles-ci, il aurait eu l'opportunité d'introduire sa candidature à tous les postes vacants de conseiller-chef de service et ainsi augmenter ses possibilités de promotion de carrière.

En ce qui concerne le dernier mémoire du requérant, il est renvoyé à ce qui est exposé dans le premier moyen, ce dernier mémoire n'argumentant pas en distinguant selon les moyens.

VII.2. Appréciation

L'article 13, § 2, alinéas 1^{er} à 6, de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 dispose :

« § 2. Les candidats postulant par la voie interne peuvent demander à être entendus par le Conseil de direction.

Les candidats issus des administrations visées à l'article 6, alinéa 3, sont entendus par le Conseil de direction.

Après avoir entendu, le cas échéant, les candidats et examiné leur dossier, le Conseil de direction émet un avis pour chacun d'eux qui prend en considération :

- 1° la description de la fonction, les conditions générales et particulières;
- 2° les titres et l'expérience utile que le candidat peut faire valoir pour obtenir une nomination ou une promotion dans l'emploi vacant;
- 3° le dossier d'évaluation du candidat.

Le Conseil de direction établit un classement provisoire motivé des candidats.

La préférence est donnée aux fonctionnaires qui ont reçu l'évaluation la plus positive.

Lorsque les candidats ne sont pas des fonctionnaires des services du Collège où l'emploi est à conférer, le Conseil de direction prend en considération l'évaluation que le candidat a obtenu dans son administration d'origine ».

Il en ressort que les candidats postulant par la voie interne, comme le requérant, peuvent demander à être entendus. En l'espèce, le requérant a demandé à être entendu par le conseil de direction et ce dernier a effectivement procédé à cette audition. On n'aperçoit donc pas en quoi le fait que le conseil de direction a pris en compte les auditions des candidats aurait pu causer grief au requérant. Ce dernier n'a donc pas intérêt au moyen sur ce point. Il faut néanmoins encore observer que l'article 13, § 2, précité, n'interdit nullement au conseil de direction, qui doit établir un classement des candidats, d'également prendre en considération des éléments de comparaison résultant des auditions. Raisonner autrement aboutirait à ce que ces auditions n'aient aucune utilité.

Le requérant soutient que la description de la fonction postulée était identique à celle des trois autres fonctions à pourvoir. À cet égard, il faut souligner d'emblée que les trois emplois à pourvoir étaient des emplois de conseiller-chef de service (niveau 1 – rang 13) pour les besoins des trois directions d'administration de la partie adverse et que la fonction à pourvoir était, dans les trois cas, une fonction de chef de service. C'est cette fonction qui fait l'objet d'une description. Il est donc logique qu'elle soit à chaque fois identique. En outre, lors des auditions, il ressort du procès-verbal du conseil de direction du 20 mars 2019 que celui-ci a posé des questions en rapport avec le service des Politiques socioculturelles, de la Jeunesse et du Sport au sein duquel l'emploi de conseiller-chef de service litigieux était vacant. Enfin, rien n'empêchait le requérant d'introduire sa candidature à tous les postes vacants de conseiller-chef de service pour augmenter ses possibilités de promotion de carrière.

Le requérant estime à nouveau que son ancienneté, son expérience et ses diplômes n'ont pas été pris en considération. Sur ces points, il est tout d'abord renvoyé à l'examen effectué dans le cadre du premier moyen.

S'agissant du troisième critère à prendre en considération (dossier d'évaluation du candidat), si l'article 13, § 2, alinéa 5, de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 dispose que « [l]a préférence est donnée aux fonctionnaires qui ont reçu l'évaluation la plus positive », il s'agit bien évidemment de l'évaluation dont bénéficient les candidats au moment du classement et le requérant n'établit pas qu'il bénéficierait, à ce moment, d'une évaluation plus positive que les autres candidats. Lorsque la partie adverse indique, tant pour le requérant que pour le candidat classé premier que « [leur] parcours est exempt de reproches », cela permet de considérer que tant l'absence de passé disciplinaire que d'évaluations défavorables a été prise en compte.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VIII. Quatrième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un quatrième moyen de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'.

Il expose que le procès-verbal de la réunion du conseil de direction du 20 mars 2019, sur la base duquel l'arrêté attaqué a été pris, contient des erreurs et des incohérences. Il souligne qu'il y est énoncé qu'il « est entré à la COCOF le 1^{er} avril 2003 en qualité d'attaché dans des liens d'un contrat. Il a été admis au stage le 1^{er} août 2009 et nommé définitivement au grade d'attaché le 10 août 2010 », alors que, dans les faits, et comme son *curriculum vitae* l'indiquait, les premières fonctions qu'il a occupées à la Commission communautaire française, dans le cadre de son service civil, remontaient à 1992, que depuis le 16 janvier 1998 il avait réintégré la Commission communautaire française en qualité de secrétaire d'administration, qu'il a été admis au stage en qualité d'attaché le 1^{er} août 2007 et qu'il est nommé, suite à la réussite de son stage, en qualité d'attaché depuis le 1^{er} août 2007. Il s'interroge donc sur les critères qui ont été pris en considération pour justifier son classement. Il ajoute qu'il lui est difficile d'apprécier la notion d'animateur repris dans le procès-verbal de la réunion du 20 mars 2019 et regrette que le conseil de direction considère la fonction d'animateur comme celle d'amuseur public qui viendrait compléter celle de G.O. (« gentil animateur ») des clubs de

vacances, alors qu'il a mis en avant, tant dans sa candidature écrite que lors de son audition, le *management* participatif comme méthode de gestion d'équipe.

Dans son mémoire en réplique il estime que caractère partial dont a fait preuve le conseil de direction dans sa décision est renforcé par le descriptif erroné de son parcours professionnel repris dans le procès-verbal du 20 mars 2019, que la partie adverse « balaie d'un revers de mains en le qualifiant d'erreur de plume ». Il soutient que soit le conseil de direction s'est rendu compte de son erreur et dans ce cas, il aurait pu la corriger avant de rendre sa proposition de classement officielle, ce qu'il n'a pas fait, soit il ne s'est pas rendu compte de son erreur, et dans ce cas, on est en droit de s'interroger sur la véracité des conclusions qui suivent cette erreur de plume. Il indique qu'il a l'impression que les contenus des procès-verbaux ne sont que des éléments prédéfinis à l'avance et qu'au final, il a été fait un copié/collé de ceux-ci. Or, il constate qu'on lui a manifestement collé l'étiquette d'un autre candidat, ce qui lui fait croire que le choix du candidat a été réalisé avant même l'analyse des candidatures et le déroulement des auditions. Enfin, en ce qui concerne la remarque relative au qualificatif d'animateur utilisé par le conseil de direction pour justifier son incapacité à prendre en charge des fonctions de responsable hiérarchique, il indique que celle-ci était simplement ironique.

En ce qui concerne le dernier mémoire du requérant, il est renvoyé à ce qui est exposé dans le premier moyen, ce dernier mémoire n'argumentant pas en distinguant selon les moyens.

VIII.2. Appréciation

Même si le résumé de la carrière du requérant au sein de la partie adverse est entaché d'erreurs de dates, force est de constater que ce résumé visait, pour tous les candidats, à déterminer s'ils répondaient aux conditions de grade et de niveau de la promotion. Or, malgré les erreurs commises, il apparaît que tel est bien le cas du requérant et qu'il dispose d'une ancienneté plus importante que celle de H. M. En outre, rien ne permet de supposer que ces dates auraient eu une importance déterminante dans le choix effectué par la partie adverse. Le requérant n'a donc pas intérêt à cette critique qui, de surcroît, n'est pas fondée.

Concernant la notion d'« animateur » contenue dans le procès-verbal de la réunion du 20 mars 2019, il convient de souligner que, suite à la réclamation introduite par le requérant, le conseil de direction a expliqué ce qui suit :

« Le Conseil n'a par ailleurs pas jugé négativement les qualités d'animateur que Monsieur Aliji était à même de mettre en avant mais a souligné que, eu égard à la

description de fonction, les autres candidats avaient mieux que lui mis en avant des éléments complémentaires susceptibles de démontrer leur capacité à rencontrer les finalités de la fonction. Celles-ci vont en effet au-delà de ces qualités, puisqu'elles impliquent également, par exemple, d'être une personne de référence, un coordinateur ou un responsable hiérarchique.

Le *management* participatif dont le candidat fait état dans sa réclamation est certainement une voie, parmi d'autre[s], de mener à bien les tâches d'un chef de service, cependant il ne dispense pas de développer une vision de la fonction et une méthode, éléments sur lesquels le Conseil a trouvé les éléments avancés par les autres candidats plus convaincants que ceux de M. Aliji, d'autant que celui-ci n'apporte dans sa réclamation aucun élément nouveau susceptible de faire modifier ce classement, qui ne signifie d'ailleurs pas que Monsieur Aliji ne serait pas apte à exercer la fonction mais qu'en l'état du dossier, d'autres candidats paraissent l'être plus que lui ».

Au vu de ces développements, auquel l'acte attaqué se réfère expressément, ce dernier n'apparaît pas comme étant entaché d'un défaut de motivation suffisante et adéquate.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

IX. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 840 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros, la contribution de 40 euros et l'indemnité de procédure de 840 euros, accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé le 10 mars 2021, par la VIII^e chambre composée de :

Luc Detroux,
Louise Ernoux-Neufcoeur,

président de chambre,
greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Luc Detroux