

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 250.199 du 23 mars 2021

A. 225.004/VIII-10.790

En cause :

MERCKEN Thierry,
ayant élu domicile chez
M^{es} Philippe LEVERT et
Ye FENG, avocats,
rue Defacqz 78-80
1060 Bruxelles,

contre :

la Région de Bruxelles-Capitale,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

Partie intervenante :

DE WERGIFOSSE Philippe,
ayant élu domicile chez
M^e Jean LAURENT, avocat,
avenue Louise 250
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 3 avril 2018, Thierry Mercken demande, d'une part, la suspension de l'exécution de :

« 1^o) l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 1^{er} février 2018 portant attribution à Monsieur Philippe De Wergifosse du mandat de coordinateur administratif (A5) auprès du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU);

2^o) l'avis de la Commission de sélection du 26 janvier 2018 déclarant, d'une part, le requérant inapte à la fonction de coordinateur administratif (A5) du SIAMU et le classant dans le groupe B et déclarant, d'autre part, Monsieur Philippe De Wergifosse apte à cette même fonction et le classant dans le groupe A »;

et, d'autre part, l'annulation des mêmes décisions.

Par une requête introduite le 5 juin 2019, Thierry Mercken sollicite l'octroi d'une indemnité réparatrice.

II. Procédure

Un arrêt n° 242.556 du 9 octobre 2018 a accueilli la requête en intervention introduite par Philippe De Wergifosse, a rejeté la demande de suspension en raison du défaut d'urgence et a réservé les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure. Il a été notifié aux parties.

Un arrêt n° 246.473 du 19 décembre 2019 a rouvert les débats, a accordé à dater de la notification de pièces déposées par la partie adverse un délai d'un mois aux parties requérante et intervenante pour déposer un mémoire complémentaire, a accordé un délai identique à la partie adverse pour à son tour déposer un mémoire complémentaire, à dater de la notification des mémoires complémentaires des parties précitées, et a chargé le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général adjoint de poursuivre l'instruction.

Les parties ont toutes déposé un mémoire complémentaire.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base des articles 13 et 25/3 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont toutes déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 22 janvier 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 19 mars 2021.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, a fait rapport.

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

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

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 et rétroactes

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans les arrêts n^{os} 242.556 et 246.473, précités. Par ce dernier arrêt, le Conseil d'État a rouvert les débats pour les motifs suivants :

« Par un courriel du 12 décembre 2019, soit la veille de l'audience, le conseil du requérant a écrit au Conseil d'État pour indiquer qu'il avait oublié de préciser que celui-ci a fait l'objet d'un transfert au Bureau bruxellois de la planification par un arrêté du 20 juin 2019, et qu'il a appris que l'intervenant a démissionné du mandat litigieux depuis le 1^{er} août 2019. La partie adverse et la partie intervenante n'ont fourni ni information ni explication à ce sujet. Le requérant estime que ces événements ne remettent pas en cause l'instruction du dossier dès lors qu'il a introduit une demande d'indemnité réparatrice le 5 juin 2019. Les parties adverse et intervenante s'en réfèrent à la sagesse du Conseil d'État et au rapport de l'auditeur rapporteur.

Comme cela a été demandé en vain aux parties lors de l'audience, il s'impose, afin de permettre au Conseil d'État de statuer en parfaite connaissance de cause, qu'elles précisent si le transfert du requérant a pour conséquence qu'il a définitivement quitté le SIAMU, si ce transfert est intervenu sur une base volontaire ou forcée et dans quel contexte, si le requérant entend demeurer au Bureau bruxellois de la planification et si une nouvelle procédure de désignation au mandat de coordinateur administratif du SIAMU va être lancée par la partie adverse. L'intervenant est également invité à justifier le maintien de son intérêt à intervenir dans la présente procédure compte tenu de sa démission volontaire.

Par ailleurs, il ressort des éléments factuels et de la motivation de l'acte attaqué que celui-ci est notamment fondé sur les résultats du jeu de rôle organisé par la société *Randstad* dans le cadre de la sélection litigieuse. Le dossier administratif ne contient toutefois, comme le confirme la partie adverse à l'audience, aucune pièce relative à ce jeu de rôle.

Il s'impose de rouvrir les débats pour permettre aux parties de déposer les pièces requises et de s'expliquer à ce propos ».

Les pièces et éléments nouveaux déposés à la suite de cet arrêt font apparaître ce qui suit.

1. L'attestation du Dr. E. U. du 5 mai 2019 déposée par le requérant indique :

« *Ondergetekende dokter in de geneeskunde verklaart dat Dhr. Mercken Thierry sinds oktober 2015 reeds de eerste symptomen van een burn-out en surmenage t.g.v. de stressvolle werksituatie en negatieve werksfeer vertoonde. Er was toen reeds sprake van emotionaliteit, slaapstoornissen, gastritisklachten en concentratiestoornissen.*

Ondanks dit alles is hij blijven werken, maar is hij, door de toegenomen stress en druk t.g.v. conflicten op het werk, arbeidsongeschikt sinds 18/12/2017.

Aangezien er geen oplossing lijkt te komen voor de oorzaken van zijn ziekte en arbeidsongeschiktheid, lijkt een terugkeer naar SIAMU uitgesloten. Dhr. Mercken zou het werk kunnen en willen hervatten, maar dan bij voorkeur, mijns insziens, binnen een andere administratieve dienst ».

2. Le 11 juin 2019, le conseiller en prévention-médecin du travail E. P., du service Attentia Prévention et Protection, remplit un « formulaire d'évaluation de réintégration » qui fait suite à « une demande du trajet de réintégration » du « travailleur ou médecin traitant » du 7 juin 2016.

Selon ce formulaire, le requérant « est définitivement inapte à reprendre le travail convenu chez l'employeur et n'est en état d'effectuer aucun travail adapté ni un autre travail chez cet employeur », ce dernier étant identifié comme « SIAMU-EM Administratif, avenue de l'Héliport 15, 1000 Bruxelles ».

3. Par un courriel du 14 juin 2019, le même conseiller en prévention-médecin du travail indique à la partie adverse qu'il a « vu [le requérant] en examen de réintégration suite [à] la demande de son médecin traitant. Il ne peut poursuivre [s]es activités au sein du Siamu ».

4. Le 17 juin suivant, la partie adverse accuse réception de ces conclusions et lui demande : « il ne peut donc plus travailler au sein du Siamu, ce qui signifie qu'il doit rester en ITT je suppose ? ». Le même jour, le conseiller en prévention-médecin du travail répond : « oui, effectivement, tout travail au sein du Siamu est exclu. Donc chez vous oui, il reste en ITT. L'idée c'est d'examiner les possibilités de reclassement en dehors ».

5. Par un arrêté du 20 juin 2019, la partie adverse, considérant que l'organisme compétent pour le contrôle de l'aptitude du personnel du SIAMU « a conclu que, compte tenu de son état de santé, [le requérant] ne peut reprendre ses fonctions au sein de cet organisme et a recommandé sa réaffectation dans une autre institution » et que « les membres du personnel déclarés inaptes à leurs fonctions mais susceptibles d'exercer d'autres fonctions compatibles avec leur état de santé peuvent être transférés d'office dans une autre institution », décide de transférer d'office le requérant au Bureau bruxellois de Planification « dans un emploi d'expert équivalent à un emploi de rang A3 » à partir du 1^{er} juillet 2019.

Selon cet arrêté, le requérant « conserve, à titre personnel, son titre et son grade de Directeur (A3); il conserve son ancienneté, son échelle de traitement ainsi que l'évolution barémique correspondante ».

6. L'intervenant indique que par un courrier du 15 juin 2019 (qu'il ne communique pas), il demande à la partie adverse « à remettre son mandat de coordinateur administratif à la disposition du gouvernement ».

7. Par deux arrêtés du 9 juillet 2019 publiés au *Moniteur belge* du 17 juillet 2019, l'intervenant « est démis à sa demande de son mandat de Coordinateur administratif (rang A5) » auprès du SIAMU à partir du 1^{er} août 2019, et B. Y. est désigné temporairement pour exercer cette fonction pour une durée de six mois.

Selon le mémoire complémentaire de la partie adverse, celle-ci « va relancer un appel à candidature[s] pour le mandat de coordinateur administratif dans les meilleurs délais, à savoir dès que la description de fonction aura été finalisée ».

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. Recevabilité ratione temporis

Le requérant fait valoir que le premier acte attaqué a été publié au *Moniteur belge* du 8 février 2018, sans indication des voies de recours, qu'il a pris connaissance du second acte attaqué le 1^{er} février 2018, par la communication de l'extrait de l'avis le concernant, et qu'il a eu connaissance de l'intégralité de cet avis le 6 février 2018. Il en déduit que sa requête est recevable *ratione temporis*.

La partie adverse s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État mais fait néanmoins valoir que le délai de recours a pris cours le 1^{er} février 2018. Elle soutient que les actes attaqués ont été notifiés au requérant à cette date et que cette notification contenait la mention des voies de recours. Elle précise que ce n'est toutefois pas cette notification qui a fait courir le délai de recours dès lors qu'aucun des actes attaqués ne devait être notifié au requérant, mais leur prise de connaissance par ce dernier. Elle soutient qu'il en a eu une connaissance suffisante à la date susvisée à la fois par un courriel de la secrétaire d'État, au cours du conseil de direction extraordinaire au SIAMU du même jour et par une note de service n° 2018-023 diffusée le même jour. Elle fait valoir qu'il a déjà été jugé dans un arrêt

n° 132.074 du 7 juin 2004, qu’au sein de l’administration, une note interne est réputée atteindre immédiatement son destinataire et non à la date à laquelle il en prend ou veut bien en prendre connaissance.

La partie intervenante fait valoir que les actes attaqués ont été notifiés au requérant avec la mention des voies de recours le 1^{er} février 2018 et en déduit que le recours, introduit le 3 avril suivant, est irrecevable *ratione temporis*.

Les parties adverse et intervenante n’ajoutent rien dans leur dernier mémoire respectif.

IV.1.2. Recevabilité au regard des éléments ayant justifié l’arrêt n° 246.473 ordonnant la réouverture des débats

L’intervenant observe que le requérant n’est plus membre du SIAMU depuis son transfert au Bureau bruxellois de Planification le 20 juin 2019 et il indique que sa propre démission du poste litigieux lui a fait perdre son intérêt au recours. Il fait valoir que le recours qui tend à l’annulation de la promotion d’un agent qui, par la suite, a obtenu la démission honorable de ses fonctions est irrecevable. Il en conclut que le requérant n’a plus intérêt au recours. Subsidiairement, il expose que lui conserve son intérêt à intervenir dans la présente procédure malgré sa démission volontaire parce que nonobstant celle-ci, il pourra invoquer son mandat de coordinateur dans le cadre d’une future comparaison des titres et mérites et qu’une éventuelle annulation de l’acte attaqué lui causerait indéniablement préjudice en raison de sa disparition rétroactive qui empêchera qu’il puisse en faire état lors de promotions futures. Il ajoute qu’il a été rémunéré pour l’exercice de ce mandat et qu’il « n’y aurait plus de cause au paiement réalisé si l’acte attaqué venait à être annulé dès lors que l’annulation d’une nomination opère *ex tunc* ». Il considère encore qu’il conserve un intérêt moral à son intervention « dès lors que c’est à juste titre que le mandat de coordinateur lui a été octroyé, même s’il a entretemps demandé à s’[en] défaire » et ajoute que, dans ses mémoires, le requérant émet plusieurs critiques qui portent atteinte à son image, et que celle-ci et sa réputation seront mises à mal en cas d’annulation ou de déclaration d’illégalité.

Le requérant fait valoir que son transfert au Bureau bruxellois de Planification résulte de sa situation médicale, « laquelle est étroitement liée à la situation créée à l’époque au sein du SIAMU ». Il indique que l’examen de réintégration par la médecine du travail a été réalisé en tenant compte de ce contexte, « lequel a eu pour conséquence de conclure qu’il n’était pas envisageable pour [lui] de reprendre ses activités de directeur juridique au sein du SIAMU, sous la direction

immédiate de la partie intervenante ». Il indique qu'« eu égard à la démission de la partie intervenante, le recours a perdu son objet » et constate que la partie adverse ne produit pas le courrier de démission et ne communique pas d'informations sur l'éventuelle nouvelle procédure de désignation au mandat de coordinateur administratif. Il observe que cette démission est intervenue « juste après la confirmation de l'impossibilité, pour [lui], de demeurer au SIAMU, information transmise à la partie adverse dès le 11 juin 2019 », et indique que compte tenu de cette démission, rien n'établit qu'il ne serait pas en mesure de soumettre sa candidature à une éventuelle nouvelle procédure de désignation au mandat litigieux et de l'occuper. Selon lui, à supposer qu'il ait perdu son intérêt, cela ne résulte pas d'une décision volontaire de sa part et en tout état de cause « cette perte d'intérêt et la perte d'objet du recours, ne remettent pas en cause l'instruction du dossier » au regard de l'arrêt de l'assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d'État n° 241.865 du 21 juin 2018. Il rappelle qu'il a introduit une demande d'indemnité réparatrice le 5 juin 2019 de sorte qu'un éventuel constat d'illégalité sera nécessaire pour la traiter, et qu'elle vise à l'indemniser de son préjudice financier dès lors qu'il a perdu la chance d'être désigné dans le mandat litigieux à un moment où, selon lui, il était parfaitement en mesure d'exercer ses activités au sein du SIAMU. Il sollicite en conséquence la poursuite de la procédure afin de constater l'illégalité de l'acte attaqué et rappelle que, dans ce cadre, il s'agit de permettre que les moyens d'annulation soient examinés dans la mesure où cet examen est nécessaire pour statuer sur la demande d'indemnité réparatrice. Il en déduit qu'il n'est question que d'un constat d'illégalité qui laissera intacts les titres et mérites de l'intervenant et observe que celui-ci n'établit pas sur quelle base sa rémunération serait perdue de sorte que, selon lui, il ne dispose plus d'un intérêt. Il conteste en tout cas son intérêt moral dès lors que, selon lui, ses écrits de procédure ne comportent aucun passage qui pourrait être lu comme portant atteinte à son image ou sa réputation, que la procédure n'a fait l'objet d'aucune publicité, que l'intervenant est en mesure de demander une dépersonnalisation de l'arrêt, et qu'il a démissionné volontairement du poste litigieux « de sorte qu'il est à l'origine de la perte d'objet du présent recours et donc de sa perte d'intérêt ».

La partie adverse rappelle que l'intérêt requis pour agir devant le Conseil d'État suppose, d'une part, que l'acte attaqué cause grief au requérant et, d'autre part, que l'annulation demandée soit de nature à lui procurer un avantage et elle estime qu'aucune de ces deux conditions n'est rencontrée en l'espèce. Elle rappelle encore que selon la jurisprudence, la principale préoccupation de celui qui demande l'annulation d'une nomination est d'obtenir, par sa disparition rétroactive, que l'emploi y afférent soit à nouveau déclaré vacant afin d'y être désigné et que lorsque il redevient vacant dans le cours de la procédure, cette vacance offre aux candidats

évincés une nouvelle chance d'être nommés, ce qui fait disparaître leur intérêt à l'annulation de la nomination attaquée. Elle observe qu'il en va notamment ainsi en cas de démission de l'agent désigné par l'acte attaqué de sorte qu'en l'espèce, du fait de la démission de l'intervenant le 1^{er} août 2019, le mandat litigieux est redevenu vacant. Elle précise qu'elle « va relancer un appel à candidatures pour le mandat de coordinateur administratif dans les meilleurs délais, à savoir dès que la description de fonction aura été finalisée », et elle conclut que les actes attaqués ne causent plus le moindre grief au requérant « certainement au vu de la manière dont il définissait son intérêt à son recours lorsqu'il l'a introduit » et qu'il ne retirerait aucun avantage de leur annulation, d'autant qu'il a demandé son transfert définitif au sein du Bureau bruxellois de Planification, qui lui a été accordé par un arrêté du 20 juin 2019. Elle observe, au regard du certificat médical et du formulaire d'évaluation de réintégration produits par le requérant, que le lien qu'il tente d'établir entre les actes attaqués et sa situation médicale n'existe pas dès lors que ce certificat médical n'indique pas que ce qu'il constate concernerait le fait de travailler sous la direction immédiate de l'intervenant mais énonce au contraire que ses symptômes remontent à octobre 2015, qu'ils ont dégénéré en incapacité de travail à partir du 18 décembre 2017, soit antérieurement à l'adoption des actes attaqués, et qu'un retour au SIAMU semble dès lors exclu, la préférence devant être donnée à une reprise du travail dans une autre administration. Elle rappelle que les actes attaqués ne contiennent pas la moindre considération préjudiciable ou dénigrante à l'encontre du requérant, mais que la commission de sélection a seulement souligné certaines lacunes dans son chef tout en lui reconnaissant également des qualités, et qu'il n'est pas anormal pour un jury de sélection de formuler certaines réserves quant aux aptitudes des candidats dès lors qu'il convient de les départager. Elle ajoute qu'il ressort du formulaire d'Attentia que la demande du trajet de réintégration du requérant n'a pas été introduite par l'employeur ou le médecin conseil, mais par lui-même, et que sa conclusion est qu'il est définitivement inapte à reprendre le travail au SIAMU, de sorte que son transfert auprès du Bureau bruxellois de Planification « est donc volontaire et définitif ». Elle en conclut qu'il ne présente manifestement plus d'intérêt au recours, qui doit, partant, être déclaré irrecevable. Quant à l'examen des moyens dans le cadre d'un éventuel constat d'illégalité résultant de la demande d'indemnité réparatrice et à l'arrêt précité de l'assemblée générale du 21 juin 2018, elle relève, d'une part, qu'il semble se déduire de l'arrêt n° 244.015 rendu par la même assemblée générale le 22 mars 2019 « que la perte d'intérêt n'empêchant pas la poursuite de la procédure en indemnité réparatrice est celle qui est entièrement étrangère à des circonstances résultant de la volonté du requérant » alors qu'en l'espèce le transfert définitif du requérant auprès du Bureau bruxellois de Planification fait suite à sa propre demande. D'autre part, elle rappelle qu'il n'est pas seulement question d'une perte d'intérêt dans le chef du requérant mais également,

et surtout, d'une perte d'objet du recours en raison de la démission de l'intervenant. Elle cite l'arrêt de la Cour de cassation du 15 septembre 2017, dont elle rappelle qu'elle est le « juge des conflits d'attribution », et l'arrêt du Conseil d'État n° 242.468 du 28 septembre 2018 qui, selon elle, « a fait sien[ne] cette jurisprudence », et que « s'il fut jugé sans ambages par la Cour de cassation qu'un retrait d'acte, qui emporte en règle un aveu d'illégalité dans le chef de l'autorité, ne pouvait permettre au Conseil d'État de prononcer un arrêt constatant une illégalité, il devrait en aller *a fortiori* ainsi dans le cas d'autres hypothèses dans lesquelles l'objet du recours a disparu, telle la démission de la partie intervenante (qui n'emporte, elle, aucun aveu d'illégalité dans le chef de l'autorité) ».

Dans son dernier mémoire, le requérant conteste les conclusions de l'auditeur rapporteur en faisant valoir qu'il ressort du troisième moyen que les actes attaqués sont intervenus dans un contexte particulier, dans lequel son honneur et sa probité ont été mis en cause. Il répète que son transfert résulte de sa situation médicale qui « est étroitement liée à la situation créée à l'époque au sein du SIAMU », et que l'examen de réintégration par la médecine du travail a été réalisé tenant compte de ce contexte, qui, selon lui, « a eu pour conséquence de conclure qu'il n'était pas envisageable pour [lui] de reprendre ses activités de directeur juridique au sein du SIAMU, sous la direction immédiate de la partie intervenante ». Il en conclut qu'il conserve un intérêt moral à l'annulation d'autant que la commission de sélection a considéré qu'il ne possède pas toutes les compétences managériales en matière de *leadership* pour la fonction de coordinateur administratif, qu'il témoignerait d'un manque d'écoute active et qu'il induirait un climat peu propice à un entretien serein, alors même que le dossier administratif complémentaire déposé par la partie adverse ne corrobore en rien cette affirmation. Il ajoute que dans la perspective d'un retour au SIAMU en cas d'ouverture du poste litigieux, il a intérêt à ce que les actes attaqués ne puissent lui être opposés dans le cadre de l'examen de sa candidature au titre d'antécédents négatifs. Il note que l'auditeur rapporteur reconnaît son intérêt au prononcé d'un arrêt constatant l'illégalité des actes attaqués, mais il conteste l'intérêt de l'intervenant « dès lors que le rapport est muet sur ce point ». Il indique que lui conserve un intérêt à agir dans le contexte d'un intérêt moral, ce qui n'est pas le cas de l'intervenant dès lors que les actes attaqués ne portent pas atteinte à sa réputation, et que l'annulation, si elle est prononcée, tient avant tout aux appréciations inexactes portées à son égard. Il constate qu'en vertu de la théorie du fonctionnaire de fait, les actes accomplis par l'intervenant sont valides et que la rémunération perçue est la contrepartie d'un service presté, et, quant à l'impossibilité pour l'intervenant de faire valoir l'exercice de la fonction dans le cadre d'une postulation future si elle est annulée, il objecte qu'en démissionnant, il a montré son désintérêt pour l'emploi de coordinateur et

ajoute qu'il évolue au sein du cadre opérationnel du SIAMU. Il fait encore valoir qu'il ne se conçoit pas, eu égard à la spécificité du contentieux de l'indemnité réparatrice, que l'intervenant soit maintenu au débat.

L'intervenant estime, dans son dernier mémoire, qu'il est indéniable que le requérant a perdu son intérêt au recours, en raison de son transfert au Bureau bruxellois de Planification, d'une part, et en raison de sa démission du poste litigieux d'autre part, et il conteste son intérêt moral parce qu'il ne prétend pas et ne démontre pas que les actes attaqués comporteraient des propos dénigrants à son égard et que leur annulation n'aurait pas pour effet de modifier le contexte particulier dans lequel ils ont été adoptés. Il ajoute que l'annulation n'aurait pas pour effet de réintégrer le requérant au sein du SIAMU de sorte que son intérêt matériel n'est pas davantage avéré. Il conteste encore qu'il conserverait un intérêt à solliciter le prononcé d'un constat d'illégalité dans le cadre de la procédure en indemnité réparatrice qu'il a introduite, parce que bien que le transfert du requérant au Bureau bruxellois de Planification résulte de sa situation médicale, il n'en reste pas moins qu'il a été réalisé à sa demande de sorte que la perte d'intérêt au recours en annulation résulte d'un acte qu'il a lui-même accompli. S'agissant de la recevabilité de son intervention, il observe que l'auditeur rapporteur considère qu'il convient de le maintenir à la cause. Il répète qu'il conserve son intérêt à intervenir malgré sa démission volontaire tant dans le cadre du contentieux de l'annulation que de l'indemnité réparatrice parce qu'il pourra invoquer son mandat de coordinateur lors d'une future comparaison des titres et mérites, qu'il a été rémunéré pour ce mandat et qu'il « n'y aurait plus de cause au paiement réalisé si l'acte attaqué venait à être annulé dès lors que l'annulation d'une nomination opère *ex tunc* », et qu'il conserve un intérêt moral à cette intervention dès lors que c'est à juste titre que le mandat de coordinateur lui a été octroyé, même s'il a entretemps demandé à s'en défaire. Il estime qu'il serait indéniablement porté atteinte à son image et à sa réputation si l'acte attaqué devait être annulé ou déclaré irrégulier dès lors que cela induirait, à tort, qu'il ne disposait pas des compétences pour être y désigné, et que cela aurait pour effet de dévaloriser l'expérience acquise dans l'emploi litigieux.

Dans son dernier mémoire, la partie adverse indique qu'elle souscrit pleinement au rapport et qu'il est de jurisprudence constante que la nouvelle vacance de l'emploi suffit à constater que le requérant a perdu son intérêt à contester les actes attaqués. Elle rappelle qu'ils ne contiennent aucun propos dénigrant à son encontre et que tout candidat à une désignation s'expose à ne pas être retenu sans que cet inconvénient engendre un préjudice grave sur le plan moral. Elle ajoute que contrairement à ce qu'il soutient, le requérant ne pourrait aucunement prétendre à l'emploi litigieux en cas de réouverture dès lors qu'il résulte de la conclusion de

l'organisme de contrôle qu'il produit lui-même qu'il est définitivement inapte à reprendre le travail au sein du SIAMU sans que cette conclusion ne précise que cela serait le cas uniquement pour un travail effectué sous la direction de l'intervenant. En ce qui concerne son intérêt à un arrêt examinant la légalité des actes attaqués, elle observe que le transfert du requérant auprès du Bureau bruxellois de Planification est volontaire et résulte de démarches qu'il a lui-même entreprises « de son côté », et que la demande du trajet de réintégration n'a pas été introduite par l'employeur ou le médecin conseil. Elle conteste tout lien entre les actes attaqués et sa situation médicale, son certificat médical énonçant d'ailleurs que ses symptômes remontent à octobre 2015 et qu'ils ont dégénéré en incapacité de travail à partir du 18 décembre 2017, soit avant les actes attaqués. Elle fait valoir qu'alors qu'il est expressément prévu que ce transfert est définitif, le requérant énonce en termes de dernier mémoire qu'il pourrait très bien occuper à nouveau le poste dirigeant litigieux au sein du SIAMU. Au regard de ces éléments, elle estime que la perte de son intérêt au recours peut être imputée au requérant, de sorte que la demande en indemnité réparatrice n'est pas recevable.

IV.2. Appréciation

L'article 4, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État, dispose comme suit :

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

En l'espèce, il n'est ni allégué ni établi à la lecture des pièces du dossier administratif que le requérant a pu avoir une connaissance suffisante des actes attaqués avant le 1^{er} février 2018. La requête est recevable *ratione temporis* dès lors que le délai de recours débutant à cette date se terminait le 2 avril 2018, soit un jour férié, et a donc été reporté au 3 avril 2018, date d'introduction de la requête.

L'exception d'irrecevabilité *ratione temporis* est rejetée.

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 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 (ci-après : les lois coordonnées), 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. 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*, req. n° 5475/06, § 44; 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, req. n° 18880/15, § 39; 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, req. 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.

En l'espèce, l'intervenant a démissionné du poste litigieux depuis le 1^{er} août 2019. Selon une jurisprudence constante, l'annulation d'une nomination ne présente plus d'intérêt pour la partie requérante en cas de démission de son bénéficiaire dès lors qu'à la suite de celle-ci, l'emploi y afférent redevient vacant et lui permet de retrouver une chance de l'obtenir. L'intérêt moral dont excipe le requérant ne bouleverse pas ce constat dès lors que le « contexte tout particulier » qu'il invoque et dans lequel seraient intervenus les actes attaqués ne révèle pas, conformément à ce qui a été constaté par l'arrêt n° 242.559, une atteinte à son honneur.

Le recours en annulation est irrecevable à défaut d'intérêt.

Par son arrêt n° 244.015 du 22 mars 2019, l'assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d'État s'est 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 : « dès 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).

En l'espèce, le requérant a introduit une demande d'indemnité réparatrice le 5 juin 2019 de sorte que l'arrêt n° 242.468 n'est pas transposable dès lors que dans celui-ci, comme cela ressort au demeurant de la citation qu'en fait la partie adverse dans son mémoire complémentaire, le Conseil d'État a considéré qu'il n'était plus en mesure de constater l'illégalité notamment parce que la partie requérante s'était abstenue d'introduire une demande d'indemnité réparatrice avant la clôture des débats. Il résulte de l'examen de la recevabilité du recours en annulation que celui-ci était initialement recevable *ratione temporis*. La démission de l'intervenant ne peut par ailleurs pas être personnellement reprochée au requérant, qui ne peut davantage être tenu pour responsable de son transfert au Bureau bruxellois de Planification depuis le 1^{er} juillet 2019 dès lors que celui-ci se fonde expressément sur les conclusions de l'organisme compétent pour apprécier son état de santé. La circonstance que celles-ci ont été établies à la suite des démarches du requérant ne peut être appréhendée comme un manquement ou une négligence de sa part au sens de l'arrêt précité.

Nonobstant l'irrecevabilité de la requête en annulation, il y a par conséquent lieu d'examiner les moyens afin de constater l'éventuelle illégalité des actes attaqués, cet examen étant nécessaire pour statuer sur la demande d'indemnité réparatrice dont le Conseil d'État est saisi, et de maintenir l'intervenant à la cause.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèses des parties

V.1.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de l'article 477 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale', des principes de bonne administration, d'équitable procédure, du raisonnable, d'égalité et de non-discrimination dans l'accès aux emplois publics consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'examen et de la comparaison des titres et mérites, d'impartialité, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir.

Le requérant fait valoir que l'avis de la commission de sélection « est entaché d'omissions, d'inexactitudes, d'approximations, de contradictions et d'erreurs manifestes d'appréciation », de sorte que son irrégularité affecte le premier acte attaqué en sa motivation interne. Il relève que « l'acte attaqué » a été adopté sans une comparaison des titres et mérites des candidats, que le classement de l'intervenant dans le groupe A « apte » et le sien dans le groupe B « inapte », est incompréhensible « et non étayé par des éléments avérés et pertinents au regard des caractéristiques de l'emploi », lequel requiert « de solides compétences dans les matières administratives, juridiques et financières ». Il rappelle son parcours professionnel et indique qu'ayant été associé à la direction administrative du SIAMU depuis quatre ans, il « s'estime particulièrement bien placé pour en connaître et en comprendre les exigences et les contraintes ». Il fait valoir que « sauf à considérer comme déterminantes des appréciations subjectives relatives à son comportement dans le cadre d'un jeu de rôle (dont rien n'assure l'objectivité ni la pertinence au regard du cas d'espèce), aucun motif ne pourrait raisonnablement justifier qu'il ait été estimé inapte à la fonction de coordinateur administratif ». Il ajoute que sauf à prétendre que l'expérience et les compétences des candidats n'interviennent que de façon minime dans l'appréciation de leur aptitude à la fonction, la commission de sélection et la partie adverse doivent en tenir compte lorsqu'elles procèdent à la comparaison des titres et mérites. Il estime que le second acte attaqué a sous-évalué ses titres et son expérience bien qu'ils soient indiqués dans son *curriculum vitae* joint à sa candidature. Il fait valoir que l'exposé de ses titres et expériences présenté par la commission de sélection ne fait aucune mention de son expérience en qualité de chef de cabinet adjoint et de secrétaire de cabinet,

fonctions qu'il a exercées pendant cinq ans et qui consacrent selon lui une expertise de haut niveau en matière de gestion du personnel et des finances et dans les matières relevant de la compétence du ministre. Il ajoute qu'il est erronément indiqué dans l'avis de la commission de sélection, qu'il a exercé le mandat de directeur général f.f. de juillet 2015 à juin 2016 alors qu'il a exercé ces fonctions supérieures jusqu'en décembre 2017. Il estime que cette expérience est paradoxalement considérée comme un handicap par la commission de sélection. Il critique également les appréciations de la commission de sélection quant à son plan de gestion. Il estime qu'il est « on ne peut plus manifeste qu'aucun des membres de la commission de sélection ne connaît réellement le contexte spécifique du SIAMU, à savoir vingt ans de dysfonctionnements liés à l'exécution par les officiers pompiers de compétences administratives, particulièrement dans les matières financières », et critique l'appréciation de la commission selon laquelle l'historique et l'exposé de ce qu'il a réalisé pendant ses deux ans et demi d'exercice de la fonction prennent trop de place « tandis que son exposé des perspectives est qualifié, sans autre explication, de “concis et léger” ». Il considère que « ces considérations subjectives doivent être mises en perspective avec l'évident enthousiasme de la commission de sélection pour [l'intervenant] et sa maîtrise des “concepts managériaux” », et se demande s'il suffit « de maîtriser un tant soit peu le vocabulaire de consultant pour être déclaré apte à une fonction de haute direction dans un organisme public ». Il affirme qu'en ce qui concerne le SIAMU, « on ne peut raisonnablement imaginer passer d'un bond miraculeux de la situation problématique actuelle à un mode de fonctionnement digne d'une organisation au XXI^{ème} siècle » [sic] et fait valoir que « la commission de sélection estime [qu'il] verrait trop grand en envisageant une digitalisation des *process* et des dossiers administratifs, que l'institution serait incapable d'assumer », mais qu'elle « met en avant l'idée, totalement irréaliste à ce stade, de [l'intervenant] de se lancer dans un processus inspiré des normes ISO ». Il fait encore grief à la commission de sélection de considérer la réalisation d'une analyse organisationnelle du SIAMU comme un élément déterminant dans l'appréciation de l'aptitude des candidats, alors que cette analyse faite par l'intervenant remonte à plus de douze ans et a été réalisée dans le cadre de son brevet d'accession au niveau officier. Il expose que l'intervenant, bien que titulaire d'un diplôme d'ingénieur agronome, n'a pas présenté l'examen de recrutement d'officier-pompier mais celui de « simple pompier », qu'il a ensuite présenté les brevets d'accession aux grades supérieurs et qu'il ne s'agissait « ni plus ni moins que d'un travail clôturant une formation organisée à l'École du feu de Liège ». Il considère que « si elle a permis à l'élève-officier de démontrer sa capacité de se poser des questions sur son environnement professionnel, la pertinence de cette analyse n'a jamais été soumise à un examen critique comme on peut l'imaginer dans un *cursus* universitaire ». Il fait valoir qu'il n'aperçoit pas les

motifs qui ont conduit la commission de sélection à considérer que sa capacité à diriger, fédérer et exercer l'autorité n'est que partielle ni le lien avec l'indépendance d'esprit évoquée, et qu'il ne comprend pas en quoi la suggestion de revoir certains barèmes et de déterminer des profils d'experts sortirait de sa sphère de compétence et constituerait un problème. Il s'étonne que la commission de sélection puisse à la fois estimer qu'un projet de digitalisation des processus est bien trop ambitieux pour le SIAMU et estimer que sa candidature ouvre trop peu d'horizons vers de nouvelles idées. Il ajoute qu'en ce qui concerne la gestion, la commission de sélection a estimé qu'il était trop impliqué dans les actions déjà lancées, dont le processus de digitalisation, et qu'elle s'est interrogée sur sa capacité à s'entendre avec l'officier-chef de service, l'ensemble des mandataires du conseil de direction et avec les autres services, alors qu'il affirme avoir expressément confirmé, lors de l'entretien, qu'il avait réussi à nouer une excellente collaboration avec l'actuel officier-chef de service, expliquant même qu'ils avaient fusionné leurs *staffs* pour une meilleure collaboration. Il relève que la commission a à la fois estimé qu'il était capable d'organiser les activités et les délégations et qu'elle soutient le contraire. Il conteste n'avoir aucune capacité d'influence dès lors que son passage dans les cabinets ministériels et l'exercice de la fonction supérieure de directeur général lui ont permis, selon lui, de nouer des contacts cordiaux avec le personnel politique, les administrations et l'ensemble des fonctionnaires dirigeants régionaux. Il suppose que la commission de sélection se fonde sur ses « problèmes relayés par la presse et [sur] sa tonitruante suspension » lorsqu'elle indique qu'il n'a pas démontré une capacité suffisante envers des interlocuteurs clés, internes et externes, pour exécuter les missions confiées à ses services. Il critique encore la cohérence des avis émis au regard de « l'ignorance du jury des réalités du SIAMU » dès lors que, pour la gestion quotidienne du SIAMU, la commission relève que la candidate Be. a une grande expérience par ses différentes tâches en tant que conseillère de cabinet, tandis qu'en ce qui le concerne, seule sa qualité de juriste est mise en évidence, sans évoquer sa pratique de la gestion quotidienne du service « alors que dans le plan de gestion de Mme [Be.], il est pointé que manquent des éléments tels que... le budget ou la diversité! », qu'« elle préside le CCB et le CPPT du SIAMU, ce qui lui est irrégulier [sic] en Région de Bruxelles-Capitale », et que cette mention n'est pas faite en ce qui le concerne alors qu'il présidait légitimement ces instances. Il ajoute :

« Il est indiqué que Madame [Be.] et Monsieur [Ba.] participent au Conseil de Direction, alors que rien de semblable n'est indiqué pour le requérant qui pourtant en est membre depuis 2014 et l'a présidé, pendant plus de 2 ans et demi, en sa qualité de Directeur Général.

La commission constate expressément que Monsieur [Ba.], directeur administratif, ne démontre pas qu'il possède suffisamment de connaissances de fond dans le domaine des RH, de l'ICT et des finances. Qu'en est-il de [l'intervenant] ? Rien n'en est dit, alors qu'il est officier-pompier ...

Pour ce dernier, il est indiqué, dans la rubrique “Titres et expériences” qu’il est ingénieur agronome et conseiller en substances dangereuses..., sans relever qu’on ne voit pas le lien avec les matières à gérer en qualité de Coordinateur administratif. Objectivement, cela devrait, de l’avis du requérant, être considéré comme un handicap ».

Il relève que l’indication selon laquelle l’intervenant a débuté sa carrière comme lieutenant est inexacte et en contradiction avec l’indication selon laquelle il a commencé comme pompier, que les cinq mois qu’il a passés en tant qu’attaché au cabinet du ministre C. sont soulignés, « alors qu’on passe sous silence les cinq années prestées par le requérant en qualité de chef de cabinet adjoint ». Il observe que « les compétences de [l’intervenant] dans les matières administratives, juridiques et budgétaires (par hypothèse, son manque d’expérience concrète en la matière) ne sont pas abordées » et que la commission de sélection « se contente de dire qu’il a une vision claire et cohérente de la fonction d’A5 et de son périmètre de compétence, et qu’il est en mesure de formuler des stratégies ». Il « se permet de souligner que [l’intervenant] a posé sa candidature à la fonction, également partiellement administrative, de directeur général adjoint et que, dans le cadre de cette procédure, il a été versé dans la liste B “inapte” », et qu’il a demandé, en vain, la communication de l’avis de la commission de sélection rendu dans le cadre de cette procédure parce qu’il souhaite pouvoir comparer les appréciations formulées à propos des compétences de l’intervenant dans le cadre de ces deux procédures, de sorte qu’il sollicite qu’il soit fait injonction à la partie adverse de joindre au dossier administratif l’avis rendu par la commission de sélection dans le cadre de la candidature de l’intervenant à la fonction de directeur général adjoint. Enfin, il précise qu’il est bilingue légal, ce que le *curriculum vitae* standardisé prévoit de renseigner, et qu’il n’en est fait aucune mention dans le second acte attaqué, alors que même si cette compétence ne peut constituer une condition de désignation, elle constitue « un plus » pour un coordinateur administratif et un élément essentiel au regard des obligations imposées par la législation linguistique.

Dans son dernier mémoire avant réouverture, il observe que la partie adverse n’a déposé ni les notes manuscrites des membres de la commission de sélection ni les documents relatifs au jeu de rôle auquel il a été procédé avec le concours du bureau *Randstad*, alors que ces éléments sont nécessaires, selon lui, pour examiner le deuxième et le troisième moyens. Il relève que s’il est exact qu’aucun procès-verbal de l’audition des candidats à un jury de sélection ne doit être établi en l’absence d’une disposition réglementaire, il n’en demeure pas moins que lorsqu’une partie requérante entend remettre en cause les appréciations émises par les membres du jury, les notes manuscrites de ces derniers « sont d’un secours utile » dans le cadre du contrôle de légalité, lequel « s’inscrit à cet égard en marge

de l'erreur manifeste d'appréciation ». Il revendique un arrêt n° 237.625 du 10 mars 2017 et un arrêt n° 197.647 du 6 novembre 2009 et relève, pour la première fois, que le procès-verbal de la commission de sélection tel qu'il figure au dossier administratif est simplement signé par la présidente et la secrétaire du jury et non par l'ensemble de ses membres. Il demande donc à nouveau que les notes manuscrites du jury et les documents relatifs au jeu de rôle soient déposés en vue d'une réouverture des débats.

Dans son mémoire complémentaire faisant suite à l'arrêt n° 246.473 ordonnant la réouverture des débats, il relève que la partie adverse a déposé deux courriels des 18 juin 2019 et 9 janvier 2020 dont il ressort qu'elle ne dispose ni de notes manuscrites des membres du jury, ni de documents écrits relatifs au jeu de rôle du bureau *Randstad*, et il rappelle que ces éléments sont nécessaires pour examiner les deuxième et troisième moyens et assurer le contrôle de légalité « qui s'inscrit à cet égard en marge de l'erreur manifeste d'appréciation ». Il invoque un arrêt n° 134.549 du 6 septembre 2004 et un arrêt n° 241.618 du 28 mai 2018, conclut qu'à défaut de production de ces documents, le Conseil d'État « est dans l'impossibilité d'exercer son contrôle de légalité, de sorte que les deuxième, troisième et quatrième moyens sont fondés », et sollicite l'application par analogie des arrêts n° 239.682 du 27 octobre 2017 et n° 233.764 du 5 février 2016.

Dans son dernier mémoire après réouverture des débats, il s'étonne de l'absence d'explication, dans le rapport, quant au rejet proposé de sa demande de constat d'illégalité et d'indemnité réparatrice alors que l'arrêt n° 246.473 a, selon lui, estimé que ces pièces étaient nécessaires à l'instruction du dossier de sorte qu'il considère que l'auditeur rapporteur aurait dû examiner la conséquence de cette absence de dépôt et conclure à l'annulation des actes attaqués. En l'absence de tout examen par l'auditeur, il renvoie à ses écrits de procédure antérieurs et rappelle que le préjudice moral est fondé « à raison des appréciations négatives, dénigrantes et illégales portées sur sa personne dans le cadre de l'examen de sa candidature, alors même qu'il n'avait jamais auparavant démérité » et « à raison du fait que la désignation de [l'intervenant] conforte ces appréciations ». Il détaille ensuite le montant de son préjudice.

V.1.2. Thèse de la partie adverse

La partie adverse répond que le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation des principes de bonne administration, d'équitable procédure, du raisonnable et de la motivation interne abusive, à défaut d'indiquer avec précision la règle de droit qui serait enfreinte et la manière dont elle l'aurait été, ce qu'en

l'espèce une lecture même bienveillante du moyen ne permet de comprendre. Elle ajoute que la critique suivant laquelle l'avis de la commission de sélection n'a pas été intégralement reproduit dans le premier acte attaqué, est irrecevable dès lors que le moyen n'est pas pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'. Elle fait valoir que la règle de l'égalité admissibilité des citoyens aux emplois publics, garantie par l'article 10, alinéa 2, de la Constitution, requiert de l'autorité investie du pouvoir de nomination qu'elle procède à une comparaison des titres et mérites des candidats. Elle estime que les nombreux griefs formulés par le requérant quant à la comparaison des titres et mérites à laquelle il a été procédé « découlent de préconceptions non-fondées [...] à l'endroit [...] de la commission de sélection » et de l'intervenant. Elle fait valoir que les membres de la commission de sélection ont été désignés par un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 septembre 2017, conformément aux articles 470 et 471 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014, sur la base de l'expertise dont ils peuvent faire preuve en raison de leur formation et de leur expérience aux plus hautes fonctions dans des organismes d'intérêt public. Elle soutient que la composition de cette commission constitue le gage de son indépendance et la preuve qu'aucune emprise sur la procédure d'avis ne pouvait être exercée par ses soins. Elle ajoute que la commission de sélection était assistée par un bureau externe de sélection (*Randstad*) lors des épreuves d'*assessment* et que le mandat à propos duquel la commission devait rendre un avis n'était pas le mandat de directeur général précédemment occupé à titre temporaire par le requérant. Elle conteste que la commission de sélection aurait fait passer « à la trappe » un an et demi d'expérience utile du requérant en tant que directeur général f.f. au SIAMU dans la mesure où elle a indiqué qu'« en 2014, il y prend la fonction de directeur [qu']il occupe toujours. Il cumule cette fonction avec celle de Directeur général faisant fonction au SIAMU et ce depuis juillet 2016. Il a occupé le mandat de manière effective de juillet 2015 à juin 2016 ». Elle affirme que la commission de sélection a opéré la même distinction que celle que le requérant a établie dans son *curriculum vitae*, à savoir que de juillet 2015 à juin 2016, ladite fonction a été occupée « à titre intérimaire » et qu'à partir de juillet 2016, elle l'a été « faisant fonction ». Elle ajoute que la commission a conclu à cet égard qu'il « dispose d'une grande connaissance du contexte et de la structure du SIAMU » et a pu valablement constater que dans son plan de gestion, il s'est étendu largement sur l'historique du SIAMU et les réalisations passées (près de 30 pages) et de manière plus concise sur le futur mandat de coordinateur administratif à pourvoir (13 pages). En ce qui concerne la candidature de l'intervenant, elle fait valoir que le requérant a passé sous silence ses nombreux titres et mérites étrangers à la fonction d'officier-pompier. Elle estime qu'à force de souligner que la qualité d'officier-pompier est inhérente à la mauvaise gestion d'un

service d'incendie, le requérant perd de vue que la réforme structurelle du SIAMU qui est mise en œuvre répond justement aux dysfonctionnements récurrents que l'on devait déplorer du temps où le SIAMU était codirigé par un officier-chef de service (A5) et un directeur général (A5). Elle fait valoir qu'une comparaison régulière des titres et mérites impose que cette comparaison soit non seulement effective mais repose en outre sur des critères identiques et que le Conseil d'État considère qu'il ne lui revient pas de juger de la pertinence des critères d'appréciation des titres et mérites retenus par l'autorité de nomination – fixés dans la présente affaire tant dans l'arrêté du 27 mars 2014 que dans l'appel à candidatures – pourvu que lesdits critères ne soient pas déraisonnables eu égard à la fonction à pourvoir. Elle soutient qu'en l'espèce, les critères identiques pour tous les candidats à l'égard desquels la commission de sélection a rendu un avis motivé étaient au nombre de quatre, à savoir les titres et mérites, la motivation, les points forts et points d'amélioration eu égard aux compétences requises pour l'exercice du mandat, conformément à la description de fonction, tels que démontrés durant *l'interview*, le jeu de rôle et dans le plan de gestion, ainsi que la façon dont le candidat entend atteindre les objectifs qui lui sont assignés durant son mandat tels qu'exposés dans son plan de gestion. Elle considère qu'il n'est pas déraisonnable de prévoir une mise en situation au moyen d'un jeu de rôle pratique et d'émettre des appréciations à cet égard, conformément à ce que prévoit l'appel à candidatures dont le requérant ne soutient pas l'illégalité. Elle cite de la jurisprudence et considère qu'en l'espèce, le requérant ne démontre pas que le choix de la commission de sélection pour la candidature de l'intervenant procéderait d'une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire que n'importe quel autre jury placé dans les mêmes circonstances l'aurait préféré à l'intervenant. Elle estime qu'il ressort de l'avis de ladite commission qu'elle a raisonnablement pu considérer que l'intervenant possédait la majorité des aptitudes et compétences requises pour exercer le mandat de coordinateur administratif, eu égard notamment à sa motivation, à sa grande expérience, à sa connaissance du terrain et de la structure du SIAMU, à sa vision claire et cohérente du mandat A5 de coordinateur administratif et de son périmètre de compétence, à la concrétisation de ses propositions, à sa capacité à développer les compétences administratives de gestion au sein du SIAMU en identifiant les besoins à court et long terme et en mettant en place les processus et politiques de développement ainsi que le « *coaching* » des responsables, à sa capacité d'anticipation et d'influence des interlocuteurs clés, internes et externes, pour exécuter les missions confiées à ses services, d'une part, et qu'elle a pu, d'autre part, raisonnablement décider que le requérant ne possédait pas toutes les aptitudes et compétences requises pour l'exercice de la fonction et qu'il convenait dès lors de le classer dans le groupe B en considérant, après avoir analysé en détail les différentes compétences évaluées, qu'il présentait des difficultés à se projeter et à opérationnaliser les plans d'actions qu'il

proposait, qu'il ne possédait pas les compétences managériales requises, qu'il éprouvait de très grandes difficultés à opérationnaliser sa vision globale et des difficultés à rester dans sa zone d'influence, qu'il restait dans une approche de continuité des actions mises en place précédemment en manquant d'initiative et qu'il manquait d'écoute active. Elle en conclut que les titres et mérites de la partie intervenante et du requérant ont été régulièrement comparés.

Dans son dernier mémoire avant réouverture, elle relève que le requérant observe qu'elle n'a, à aucun moment, déposé les notes manuscrites rédigées par les membres de la commission de sélection au moment des entretiens, ni les documents relatifs au jeu de rôle auquel il a été procédé avec le concours du bureau *Randstad*, et répond qu'il se méprend tant sur son attitude, que sur la nécessité de disposer de ces pièces, et sur les conséquences qu'il y aurait lieu de tirer de leur absence au dossier. Elle précise que les pièces relatives à la désignation de I. D. pour exercer *ad interim* la fonction d'officier-chef de service et à la candidature de l'intervenant dans le cadre d'une autre procédure ne sont pas pertinentes et en tout état de cause étrangères aux faits du présent recours. Elle ajoute que la production des notes manuscrites des membres de la commission de sélection n'est aucunement nécessaire pour permettre au requérant de remettre en cause l'appréciation de la commission sur sa candidature, dans la mesure où cette appréciation est celle qui figure dans le second acte attaqué. Elle relève qu'aucune disposition n'imposait la rédaction d'un procès-verbal des entretiens réalisés par la commission de sélection, que le dossier administratif contient l'ensemble des pièces relatives aux entretiens des 4 et 15 décembre 2017, et que la délibération de la commission sur sa candidature énonce que la présidente a procédé à un tour de table pour recueillir l'avis de chacun des membres et qu'il s'est dégagé de ce tour de table l'avis motivé de la commission reproduit en pages 5 à 8 de la délibération. Elle estime que c'est bien cet avis motivé concluant à l'inaptitude du requérant qui lui cause grief, et non pas les observations ou les notes qui auraient pu être formulées par des membres de la commission pris isolément, dont elle précise qu'elle n'est en tout état de cause pas en possession. Elle ajoute que le requérant ne conteste pas l'analyse de l'auditeur rapporteur selon laquelle il se déduit de l'article 476 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 que sa candidature ne devait pas être comparée avec celle de la partie intervenante, mais simplement être déclarée « apte » ou « inapte », la comparaison et le classement ne concernant ensuite que les candidatures jugées aptes, au sein desquelles ne figurait pas la sienne. Elle relève qu'il est inexact d'affirmer que l'auditeur rapporteur n'aurait pas eu égard aux longs développements du requérant, lesquels dénonceraient l'existence de motifs inexactes, inadmissibles ou non pertinents dans l'appréciation de sa candidature et de celle de l'intervenant. Elle observe qu'avant qu'il soit conclu à l'absence d'erreur manifeste

dans l'appréciation de la candidature du requérant et de l'intervenant, le rapport prend soin de réfuter les griefs adressés par le requérant contre les motifs de l'acte « et la démonstration est ainsi apportée de ce l'on ne saurait conclure à l'illégalité de ces motifs ». Elle estime que les critiques du requérant sont à raison jugées « sans rapport avec les motifs du constat d'inaptitude », aucunement de nature à « compenser les insuffisances relevées », étrangères « aux dispositions visées au moyen », « non étayées par des éléments de nature à fonder à tout le moins des doutes sérieux » ou encore tardives. Elle conteste que la requête contiendrait en germes les critiques qu'il développe dans son mémoire en réplique concernant l'appréciation de la commission de sélection sur le plan de gestion et les compétences de la partie intervenante en matière de *leadership*, d'initiative, de gestion, de développement des équipes, d'orientation client-usager et d'influence. Elle relève que les extraits de la requête cités à l'appui de son dernier mémoire donnent d'ailleurs à constater que les critiques initialement formulées par le requérant visaient les qualifications, l'expérience, le parcours professionnel et même la personne de la partie intervenante plutôt que la manière avec laquelle la commission de sélection a jugé son aptitude à répondre aux critères précités.

Dans son mémoire complémentaire, elle fait valoir, en ce qui concerne les « pièces relatives à l'épreuve de désignation », que c'est dans le mémoire en réplique que le requérant sollicite la production de documents relatifs aux notes des membres du jury de la commission de sélection et au jeu de rôle organisé lors de son entretien. Elle observe que l'auditeur rapporteur a dû demander quelques pièces dans le cadre de son instruction, mais aucune en lien avec cette audition, avant de conclure au non-fondement des moyens dans le cadre desquels ladite production était sollicitée par le requérant, et que l'auditeur rapporteur a observé qu'aucune disposition n'imposait la rédaction d'un procès-verbal des entretiens réalisés par la commission de sélection. Elle rappelle que dans son dernier mémoire, elle avait déjà indiqué ne pas être en possession de ces pièces « qui, à son estime, étaient en tout état de cause non nécessaires en vue de la résolution du litige », indique que, déférant à l'arrêt n° 246.473, elle s'est adressée une nouvelle fois à l'organe susceptible d'être en leur possession, soit *talent.brussels*, le bureau de recrutement de la Région bruxelloise, et qu'il lui a été répondu que « *de gevraagde elementen met betrekking tot deze selectie procedure zitten vervat in het pv van de commissie* ». Elle maintient que ces pièces ne sont pas nécessaires pour permettre de contrôler l'appréciation des membres du jury qui figure dans l'avis de la commission déposé au dossier administratif. Elle ajoute que celui-ci contient l'ensemble des pièces relatives à ces entretiens des 4 décembre et 15 décembre 2017 : la pièce n° 10 contient la liste de présence des membres de la commission, les pièces n° 11 à n° 15 rendent compte, pour chaque entretien, du déroulement de l'entretien de sélection

ainsi que de la délibération de la commission sur chacun de ces candidats, et la pièce n° 14 concerne le requérant et « s'ouvre avec le procès-verbal de cette audition du 15 décembre 2017 et contient l'avis de la commission, résultant d'un tour de table réalisé dans la foulée de la prestation du requérant ». Selon elle, c'est bien cet avis motivé, concluant à son inaptitude, qui lui cause grief et qu'il doit contester. Elle indique qu'il n'existe « aucun principe qui exigerait qu'il devrait exister des notes manuscrites et propres à chaque membre d'une commission de sélection, auxquelles un candidat malheureux devrait avoir accès pour critiquer l'appréciation portée sur sa prestation par ladite commission » et qu'il ressort au contraire des deux arrêts mis en exergue par le requérant dans son mémoire complémentaire « que lorsqu'elle est litigieuse, la question doit être examinée *in concreto* », et elle y répond comme suit :

« Ainsi, dans le cadre de l'arrêt n° 134.549 du 6 septembre 2004, l'on relèvera que la production de notes manuscrites ou de pièces dont disposait le jury lors de la délibération était nécessaire dès lors qu'il fallait bien comprendre sur quoi reposaient des totaux de points précis attribués aux candidats, aucunement justifiés dans la motivation. En l'espèce, l'on rappellera que la commission de sélection n'a pas attribué de points mais devait simplement rendre un avis concluant soit à l'aptitude, soit à l'inaptitude des candidats; et la justification du constat d'inaptitude du requérant se trouve bien dans l'avis motivé de la commission de sélection (pièce 14).

Quant à l'arrêt n° 239.682 du 27 octobre 2017, également cité par le requérant, l'on relèverait au moins deux différences substantielles avec le cas d'espèce :

- dans l'arrêt n° 239.682, il avait été constaté qu'« aucun élément du dossier ne permet de conclure que la motivation du premier acte attaqué rapporte bien la substance de l'appréciation faite par le jury le 17 novembre 2015. En effet, cette appréciation n'a pas été formalisée dans un procès-verbal de délibération du jury et aucun élément du dossier, tel des notes manuscrites des membres du jury, ne permet de la reconstituer »; en l'espèce, il vient d'être rappelé où trouver dans le dossier administratif l'appréciation faite par le jury.
- à cela s'ajoutait, toujours dans l'arrêt n° 239.682, que [le Conseil d'État] avait relevé que sept mois s'étaient écoulés entre l'épreuve orale et son évaluation, de sorte que l'on ne pouvait « raisonnablement soutenir que chacun des membres du jury, dont deux membres extérieurs à la commune d'Evere, se soient souvenus, plus de sept mois plus tard, de la prestation des onze candidats de manière à pouvoir « reproduire intégralement » leur appréciation de ces prestations »; en l'espèce, la commission de sélection a délibéré le même jour que la prestation orale du requérant ».

Dans son dernier mémoire après réouverture des débats, elle ajoute qu'aucune illégalité n'a été commise. Elle renvoie à ses écrits de procédure, indique que le rapport « a bien examiné ce qui fait l'objet de la réouverture des débats », que les parties se sont prononcées sur la portée des pièces relatives au jeu de rôle, et qu'à l'instar de son mémoire complémentaire, l'auditeur rapporteur constate que cet élément « n'était d'aucune incidence quant à la conclusion atteinte précédemment : aucune illégalité n'a été commise ». Elle conteste tout préjudice en lien causal avec les illégalités dénoncées et rappelle qu'elle aura l'occasion de le démontrer dans

l'hypothèse d'un arrêt constatant qu'une illégalité a été commise et de la poursuite de la procédure en indemnité réparatrice.

V.1.3. Thèse de la partie intervenante

L'intervenant fait valoir que la commission de sélection dispose d'un large pouvoir d'appréciation et qu'elle a réalisé une comparaison des titres et mérites en se basant, pour chaque candidat, sur les mêmes critères d'évaluation. Il estime qu'il ressort de l'avis de la commission de sélection que le requérant ne possède pas toutes les aptitudes et compétences requises notamment en raison du fait qu'il ne possède pas les compétences managériales nécessaires pour l'exercice de la fonction de coordinateur administratif, qu'il éprouve de très grandes difficultés à opérationnaliser sa vision globale, qu'il reste dans une approche de continuité des actions mises en place précédemment, qu'il manque d'initiative, qu'il éprouve des difficultés à influencer, qu'il manque d'écoute, qu'il doit développer davantage ses capacités de *leadership*, d'initiative, d'influence, de développement des équipes/collaborateurs et concrétiser davantage son plan d'actions. Il indique qu'en ce qui le concerne, la commission de sélection a estimé que son expérience en analyse organisationnelle était un réel atout, qu'il possédait partiellement les compétences managériales requises pour l'exercice de la fonction, qu'il avait une vision claire et structurée qu'il parvenait très justement à opérationnaliser et qu'il devait se développer davantage au niveau de ses capacités de *leadership* et développement des équipes/collaborateurs. Il observe que le requérant ne soutient pas que les qualités et défauts relevés par la commission de sélection seraient erronés. Il ajoute qu'elle n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation dans le choix des critères d'évaluation dès lors que ceux-ci ont un lien direct avec la fonction de coordinateur administratif. À la critique du requérant selon laquelle, en sa qualité d'officier-pompier, il ne serait pas apte à exercer le mandat de coordinateur administratif, il répond que si les dysfonctionnements qui affectent le SIAMU depuis de nombreuses années sont dus à une gestion de cet organisme par des officiers-pompiers, le SIAMU a été dirigé durant ces années également par des administratifs non officiers-pompiers. Il ajoute ne pas être un simple officier-pompier et en veut pour preuve les nombreux titres et expériences étrangers à sa qualité d'officier-pompier. Il en déduit qu'il dispose de l'ensemble des compétences pour exercer le mandat litigieux, comme cela ressort de l'avis de la commission de sélection. Il en conclut qu'elle n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en le classant dans le groupe A « apte » et le requérant dans le groupe B « inapte ».

Dans son dernier mémoire avant réouverture, il fait valoir que la commission de sélection dispose d'un grand pouvoir d'appréciation dans le

classement des candidats et qu'il ne ressort pas des actes attaqués qu'elle et la partie adverse auraient commis une erreur manifeste d'appréciation en déclarant le requérant inapte à la fonction de coordinateur administratif et en le désignant lui à cette fonction. Il dresse un tableau de comparaison entre ses mérites et ceux du requérant tels qu'ils sont repris dans l'appréciation globale de la commission de sélection et en conclut qu'elle a donc bien réalisé une comparaison des titres et mérites en se basant, pour chaque candidat, sur les mêmes critères d'évaluation. Il ajoute que la commission n'était pas tenue de réaliser cette comparaison dès lors que le requérant n'a pas été jugé apte. Il relève également qu'une analyse plus détaillée des différents critères évalués figure également dans l'avis de la commission et qu'il ressort du tableau susvisé que le requérant ne possède pas toutes les aptitudes et compétences requises notamment en raison du fait qu'il ne possède pas les compétences managériales exigées, qu'il éprouve de très grandes difficultés à opérationnaliser sa vision globale, qu'il reste dans une approche de continuité des actions mises en place précédemment, qu'il manque d'initiative, qu'il éprouve des difficultés à influencer et qu'il manque d'écoute. Il ajoute que la commission estime que le requérant doit se développer davantage au niveau de ses capacités de *leadership*, d'initiative, d'influence, développement des équipes/collaborateurs et concrétiser davantage son plan d'actions, alors qu'il dispose, lui, des qualités suivantes selon la commission qui a considéré que son expérience en analyse organisationnelle est un réel atout, qu'il possède partiellement les compétences managériales requises pour l'exercice de la fonction de coordinateur administratif et qu'il a une vision claire et structurée qu'il parvient très justement à opérationnaliser. Il observe que le requérant ne soutient pas que les qualités et défauts pointés par la commission seraient erronés et qu'il n'apparaît pas non plus qu'elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation dans le choix des critères d'évaluation dès lors que ceux-ci ont bien un lien direct avec la fonction de coordinateur administratif. Quant au grief du requérant selon lequel en sa qualité d'officier-pompier il ne serait pas apte à exercer le mandat de coordinateur administratif, il répète que le SIAMU a également été dirigé par des administratifs non officiers-pompiers durant les années de dysfonctionnement dénoncées par le requérant, et qu'il n'est pas un « simple » officier-pompier dès lors que son acte de candidature énonce de nombreux titres et expériences étrangers à cette qualité de sorte qu'il dispose bien de l'ensemble des compétences pour exercer le mandat de coordinateur administratif. Il estime qu'au regard de la motivation développée par la commission de sélection, "il est indéniable [qu'il] disposait des qualités requises pour exercer la fonction de coordinateur administratif, ce qui n'est pas le cas du requérant", de sorte que la commission n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en le classant dans le groupe A « apte » et le requérant dans le groupe B « inapte ». Il ajoute que c'est à tort que la partie requérante soutient que les appréciations émises par la commission de

sélection ne reposeraient pas sur des motifs pertinents, suffisants et légalement admissibles dès lors que, comme le relève l'auditeur rapporteur, « l'argumentation développée par le requérant dans ses écrits de procédure en vue de contester son classement dans la catégorie B “inapte” ne tient pas », et que le requérant ne démontre pas le caractère prétendument erroné de cette motivation.

V.2. *Appréciation*

La motivation interne d'un acte administratif dont l'irrégularité est notamment invoquée à l'appui du moyen cristallise le pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative et suppose, pour que cet acte soit régulier, qu'il repose sur des motifs exacts, pertinents et admissibles qui ressortent ou peuvent être déduits du dossier administratif, lequel doit permettre au Conseil d'État de constater, dans les limites de son contrôle marginal, que l'acte attaqué repose sur des motifs conformes à la réalité, utiles pour la solution retenue et produits par la partie adverse dans le respect de la légalité.

En l'espèce, l'appel à candidatures pour le mandat de coordinateur administratif (A5) du SIAMU publié au *Moniteur belge* du 21 septembre 2017, est libellé comme suit :

« [...]

Pour son personnel administratif, le SIAMU est soumis aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

En application du livre IV de l'arrêté précité, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale procède à l'appel public aux candidats pour l'emploi de coordinateur administratif à attribuer par mandat.

L'occupation effective du mandat est prévue à partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée de 5 ans. Le mandataire est évalué durant l'exercice de son mandat.

[...]

Tout acte de candidature comporte :

- un exposé des titres et expériences que le candidat fait valoir pour postuler à l'emploi avec utilisation du CV standardisé;
- un plan de gestion traduisant la manière dont le candidat entend réaliser les objectifs définis pour la durée du mandat conformément [à] l'article 464 de l'arrêté précité. Par objectifs, on entend les objectifs stratégiques et les objectifs transversaux assignés au mandataire de l'emploi concerné.

[...]

Les candidats admissibles seront invités à un entretien avec la commission de sélection.

L'entretien consistera en :

- un examen du plan de gestion avec séance de questions/réponses;
- une épreuve *d'assessment* (jeu de rôle) organisée par et en présence d'un bureau externe de sélection.

La commission de sélection émet, pour chaque candidat, un avis motivé en tenant compte :

- de la description de fonction et de l'adéquation du profil du candidat et du résultat de l'entretien (en ce compris *l'assessment*);
- des titres et expériences professionnelles que le candidat fait valoir;
- de l'adéquation du plan de gestion avec les objectifs à atteindre et de la présentation du plan.

Au terme de l'entretien et après analyse de leur candidature, la commission de sélection inscrit les candidats soit dans le groupe A "apte", soit dans le groupe B "pas apte". Dans le groupe A, les candidats sont classés.

Le Gouvernement désigne le mandataire parmi les candidats "aptes"».

Au regard de la description de fonction, les compétences suivantes sont requises pour exercer le mandat de coordinateur administratif :

« [...]

1) compétences de *leadership* :

- capacité à diriger, à fédérer et à exercer l'autorité adéquatement, et ce dans les limites de ses délégations
- capacité à formuler des stratégies pour l'ensemble des domaines qui relèvent de ses compétences et à les traduire en plans d'actions pour réaliser la mise en œuvre des politiques
- capacité à susciter l'engagement des équipes, du conseil de direction et de l'ensemble des services autour d'une vision et d'objectifs à atteindre

2) compétences d'initiative:

- capacité à initier des changements en interne pour améliorer l'efficacité de ses services et en externe pour améliorer la qualité du service aux citoyens et donner une bonne image de la Région et du SIAMU
- capacité à développer des idées nouvelles et des solutions pour résoudre les problèmes
- capacité à encourager l'initiative et la créativité des équipes

3) compétence de gestion

- capacité à organiser une collaboration efficace avec l'officier-chef de service et l'ensemble des mandataires du conseil de direction
- capacité à développer une collaboration efficace entre ses services
- capacité à organiser les activités et à déléguer les compétences et les pouvoirs nécessaires
- capacité à décider et à poursuivre son action avec indépendance d'esprit, dans le but d'obtenir les meilleurs résultats
- capacité à identifier et proposer des statistiques à la demande

4) compétences de développement des équipes/collaborateurs

- capacité à développer les compétences administratives de gestion au sein du SIAMU: identifier les besoins à court et long terme, mettre en place les processus et politiques de développement ainsi que le "*coaching*" des responsables

- capacité à communiquer, à motiver et à obtenir l'adhésion des autres sur les objectifs à court et long termes
 - capacité à soutenir la volonté du conseil de direction et de ses services pour atteindre des résultats, en donnant un *feed-back* régulier sur les réalisations et encourager leurs poursuites
- 5) compétences d'orientation "client"
- capacité à assurer personnellement un service de qualité aux clients internes/externes
 - capacité à anticiper les besoins des "clients" en adoptant une perspective à plus long terme
- 6) compétence d'influence
- capacité à influencer des interlocuteurs clés, internes et externes, pour exécuter les missions confiées à ses services;
 - capacité à comprendre les structures formelles et informelles d'influence et de décision, nécessaires pour mettre en œuvre les politiques définies dans le domaine des compétences des unités administratives
 - capacité à gérer les conflits internes et à jouer un rôle d'arbitre entre les services et les personnes.

[...] ».

Les objectifs à atteindre pour la durée du mandat sont, d'une part, transversaux (la qualité des services et les usagers pour finalité, le développement du personnel et un mode de fonctionnement efficient et durable) et, d'autre part, stratégiques (définir une stratégie et l'implémenter, piloter quotidiennement les services administratifs, mettre en place les outils de gestion et maximiser la simplification administrative dans l'ensemble du SIAMU. En vertu de l'article 476 de l'arrêté du 27 mars 2014 tel qu'en vigueur au moment des faits, la commission de sélection tient compte « de la description de fonction et de l'adéquation du profil du candidat et du résultat de l'entretien », « des titres et expériences professionnelles que le candidat fait valoir » et de l'adéquation du plan de gestion avec les objectifs visés à l'article 464 et de la présentation du plan, avant d'inscrire les candidats soit dans le groupe A « apte », soit dans le groupe B « non apte ». À ce stade de la procédure de sélection, il n'est donc pas question de classer les candidats les uns par rapport aux autres, mais exclusivement de déterminer préalablement s'ils sont aptes ou non à l'exercice de la fonction litigieuse. Comme le reconnaît le requérant lui-même, il s'ensuit qu'« il ne [saurait] être question en l'espèce d'une comparaison des titres et mérites s'agissant d'une décision d'aptitude » (dernier mémoire, page 7). Par ailleurs, sous peine de rendre la procédure de sélection inutile, ni l'expérience dont un candidat peut faire état ni l'opinion qu'il se fait de la valeur des réponses qu'il a données ne sauraient prévaloir sur l'appréciation de la commission de sélection, sauf s'il est démontré que celle-ci a commis une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire une erreur que toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas pu commettre.

Il résulte du dossier administratif que lors de l'entretien de sélection du requérant du 15 décembre 2017, la commission de sélection « vérifie le degré d'adéquation des compétences, d'aptitude relationnelle et de *management* du candidat ». La « phase 1 » concerne sa présentation et l'entretien qui porte sur des questions relatives à :

- son parcours professionnel, en ce compris les titres et expériences;
- sa motivation;
- « ses compétences professionnelles par rapport à celles requises dans la description de fonction relative au mandat »;
- son appréhension des objectifs à remplir dans le cadre du mandat;
- son plan de gestion.

La phase 2 consiste quant à elle en un *assessment* (jeu de rôle) effectué « par un bureau d'*assessment* externe (*Randstad*) conformément à l'article 468 de l'AGRBC du 27 mars 2014 précité » selon les modalités suivantes :

- 30 minutes de préparation sur la base d'un dossier fictif;
- 20 à 30 minutes de jeu de rôle (entretien avec un collaborateur) avec le consultant de *Randstad*,
- *debriefing* du jeu de rôle entre le requérant et le bureau *Randstad*, et éventuelle questions par les membres de la commission.

Pour formuler son avis motivé, la commission se base sur :

- les titres et expériences professionnelles du requérant;
- les points forts et les points d'amélioration du requérant eu égard aux compétences requises pour l'exercice du mandat, conformément à la description de fonction, « tels que démontrés durant l'entretien et le jeu de rôle ainsi que de son plan de gestion »;
- la façon dont il entend atteindre les objectifs qui lui sont assignés durant son mandat « tel qu'il l'a exposé dans son plan de gestion et lors de son entretien avec la commission ».

Le second acte attaqué indique à ce propos que la présidente « procède à un tour de table pour recueillir l'avis de chacun des membres », et qu'il s'en « dégage [...] les éléments suivants » :

« Titres et expériences

Monsieur Mercken est titulaire d'une licence en droit et en notariat obtenues respectivement en 1991 et en 1999.

Monsieur Mercken a débuté sa carrière au SIAMU en 1997 en tant que juriste.

Ensuite de 2002 à 2008, il a travaillé au Service Public Régional de Bruxelles au sein de Bruxelles Développement Urbain toujours comme attaché à la Direction Conseil et recours. Il retourne au SIAMU en 2008 comme juriste et en 2014 il y prend la fonction de Directeur laquelle il occupe toujours. Il cumule cette fonction avec celle de Directeur général faisant fonction au SIAMU et ce depuis juillet 2016. Il a occupé le mandat de manière effective de juillet 2015 à juin 2016.

Monsieur Mercken dispose d'une grande connaissance du contexte et de la structure du SIAMU. Il a une expertise pertinente en tant que juriste.

Motivation pour la fonction

Monsieur Mercken souligne le fait qu'il a toujours travaillé au SIAMU, il y a une attache historique. Le candidat précise qu'il est soucieux du développement du SIAMU et souhaiterait y donner une impulsion positive notamment en mettant en place son plan de gestion ce qui offrirait une structure laquelle fait défaut actuellement.

Analyse des compétences

Le plan de gestion proposé par Monsieur Mercken contextualise de manière détaillée l'historique complet du SIAMU, cela permet d'en avoir une vision globale. Il fait de même en ce qui concerne les actions menées lors de la période transitoire au niveau administratif et opérationnel. Il expose brièvement son analyse SWOT et son plan d'actions pour un "SIAMU 2.0". Il ressort [du] plan de gestion de monsieur Mercken qu'[il] s'est axé particulièrement sur l'historique et la période transitoire, éléments sur lesquels il [s'étend] largement. En ce qui concerne les perspectives d'avenir du futur mandat A5 coordinateur administratif, ce qu'il y propose est concis et léger. Il gagnerait à développer ces points, ainsi que les objectif[s] stratégiques et transversaux à réaliser et les processus et outils pour les réaliser.

En ce qui concerne ses compétences de *leadership*, Monsieur Mercken a démontré partiellement sa capacité à diriger, fédérer et exercer l'autorité adéquatement et ce dans les limites de ses délégations. En effet, il fait preuve d'indépendance d'esprit ce qui est un atout pour la fonction de mandat A5. Toutefois, il avance des solutions qui sont souvent hors de sa zone d'influence. Par exemple, lorsqu'il aborde la problématique recrutement du SIAMU d'attirer des profils d'experts, le candidat propose de changer les barèmes. La commission de sélection a souhaité approfondir le plan d'actions et stratégies repris dans le plan de gestion du candidat lors de l'entretien. Toutefois, malgré les multiples demandes de précisions, monsieur Mercken n'a pas été en mesure de formuler clairement des stratégies pour l'ensemble des domaines qui relèvent du mandat A5 coordinateur administratif ni de faire des liens clairs vers son plan d'actions. Il a d'ailleurs peu approfondi ce dernier lors de l'entretien de sélection. Lors du jeu de rôle, il en a été de même, monsieur Mercken n'a pas été en mesure d'élaborer un plan d'actions pour mener l'entretien et en atteindre un objectif final.

Certaines thématiques intéressantes ont été abordées par le candidat notamment le concept du bonheur au travail, toutefois monsieur Mercken n'a pas été en mesure d'explicitement [quelles] seraient ses actions en ce sens. Par conséquent, dans ces conditions il est difficile de susciter l'engagement des équipes, du conseil de direction et de l'ensemble des services autour d'une vision et d'objectifs à atteindre.

En ce qui concerne la compétence initiative, l'expertise acquise par Monsieur Mercken a tendance à le desservir en ce sens qu'il reste dans une approche de continuité (stabilité) des actions mises en place précédemment. Il ouvre trop peu

ses horizons vers un développement de nouvelles idées pour résoudre les problèmes.

Monsieur Mercken à travers tout l'entretien, a souligné l'importance pour lui de revaloriser l'image et l'efficacité du SIAMU. Ses initiatives vont en ce sens. Il fait par exemple mention de son désir de digitaliser les processus. La commission de sélection estime que c'est un projet extrêmement ambitieux étant donné le contexte difficile actuel. En effet, la digitalisation sollicite énormément de ressources. Le candidat nuance en précisant que l'analyse des processus, préambule de la digitalisation, sera l'occasion de clarifier ceux-ci.

Lors du jeu de rôle, son manque d'écoute active a fait obstacle à l'encouragement d'initiatives et créativité de son collaborateur. Lors de l'entretien, la commission de sélection a également pu constater un manque d'écoute de la part du candidat ce qui n'a pas permis un échange optimal. Il a un débit de parole élevé, interrompt fréquemment et induit un climat peu propice à un échange serein. La commission de sélection invite monsieur Mercken à se développer quant à ce point d'attention.

En matière de gestion, Monsieur Mercken s'inscrit tellement dans l'identité actuelle du SIAMU et les actions déjà entreprises qu'il a lui-même ou soutenu ou initié que la commission de sélection s'interroge quant à [sa] capacité à organiser une collaboration efficace avec l'officier-chef de service, l'ensemble des mandataires du conseil de direction et entre ses services. Il se remet peu en cause même s'il souligne l'importance d'une bonne collaboration pour une meilleure efficacité. À plusieurs reprises, il communique à la commission que le choix des personnes pour occuper les 3 postes dirigeants ne fait aucun doute. Il a l'air très sûr de lui sur ce point. En effet, il ne mentionne pas de lui-même ses futurs collaborateurs et fait part de ses doutes personnels quant à l'occupation des autres mandats vacants. Il expose la fusion dernièrement fixée des différents *staffs* et mise en place de *pools* communs qui permettront une meilleure symbiose et collaboration.

Monsieur Mercken fait de lui-même le constat qu'actuellement le SIAMU n'est pas en mesure de fournir des *reportings* sur notamment les plaintes. Son souhait est d'y accorder une attention particulière ce que souligne positivement la commission. La commission de sélection estime qu'il est en mesure d'organiser les activités et de déléguer les compétences tout en poursuivant son action avec indépendance d'esprit. Toutefois, monsieur Mercken gagnerait à se projeter davantage et surtout à concrétiser ses projets.

La commission de sélection regrette que le candidat limite la notion d'accompagnement au changement, pourtant indispensable vu le contexte actuel du SIAMU et l'arrivée des nouveaux mandataires, à une mission de *coaching* collectif par ailleurs déjà en cours de négociations avec un prestataire externe.

En matière de développement des équipes et des collaborateurs, Monsieur Mercken est capable partiellement de développer les compétences administratives de gestion au sein du SIAMU en identifiant les besoins à court et long terme et en mettant en place les processus et politiques de développement ainsi que le "*coaching*" des responsables. En effet, il a une vision globale sur notamment les besoins IT et RH. Toutefois, le fait qu'il n'aborde pas la notion d'accompagnement au changement est une réelle lacune en termes de gestion et de développement d'équipe. En outre, ses propos restent superficiels, il ne va pas en profondeur.

Lors du jeu de rôle, il apparaît clairement que le candidat n'arrive pas à motiver et à obtenir suffisamment l'adhésion des autres afin d'obtenir des solutions concrètes afin de réaliser les objectifs à court et long termes. Sa trop grande

prudence ne lui permet pas de se positionner. Il prend très peu de décisions et communique régulièrement à son interlocuteur qu'il doit en référer à sa hiérarchie. Par conséquent il ne parvient pas à atteindre l'objectif qui lui a été fixé. Il ne démontre pas sa capacité à soutenir la volonté de ses collaborateurs au sein de l'équipe pour atteindre des résultats. En effet, lors du jeu de rôle il reste très axé sur le négatif et lorsque son collaborateur sollicite de l'aide pour se développer, il reporte ce point à plus tard et ne l'abordera à aucun moment. En outre, son non verbal fermé ne favorise pas une ambiance positive engageant la confiance.

En ce qui concerne l'orientation client-usager, l'entretien et le plan de gestion de Monsieur Mercken démontrent sa capacité à assurer personnellement un service de qualité aux clients internes/externes et à anticiper les besoins des "clients" en adoptant une perspective à plus long terme. Le client dans sa vision SIAMU 2.0. est à remettre au centre des toutes les préoccupations. Il estime qu'actuellement, le SIAMU est trop dans une approche réactive et pas suffisamment proactive.

Monsieur Mercken ne dispose pas de capacités suffisantes en termes d'influence. Il est capable de bien comprendre les structures formelles et informelles d'influence et de décision, nécessaires pour mettre en œuvre les politiques définies dans le domaine des compétences des unités administratives. Toutefois, le candidat n'a pas démontré une capacité suffisante d'influence envers des interlocuteurs clés, internes et externes, pour exécuter les missions confiées à ses services. En effet, son manque d'écoute active, d'esprit synthétique et sa propension à tenir une position ferme voire même agressive (débit élevé, gestuelle, etc.) n'y contribuent pas. Le candidat ne recherche pas le contact visuel ni l'échange avec les autres. La commission de sélection estime qu'il serait intéressant pour Monsieur Mercken de travailler sur sa gestion du stress qui expliquerait éventuellement cela.

Le jeu de rôle n'a pas permis d'établir la capacité du candidat à gérer les conflits internes et à jouer un rôle d'arbitre entre les services et les personnes. En effet, le fait que Monsieur Mercken ne se positionne pas a été jusqu'à la déresponsabilisation (renvoi du problème vers la direction) laquelle entretient les conflits et est peu propice à l'arbitrage ».

Au regard de ces éléments, la commission de sélection décrète, à l'unanimité, l'inaptitude du requérant à exercer le mandat de coordinateur administratif, sur la base de l'« appréciation globale » suivante :

- « La commission observe une bonne motivation de Monsieur Mercken en ce qui concerne le mandat à pourvoir, basée sur son expérience et ses ambitions professionnelles.

La commission considère que le candidat a une bonne connaissance du contexte et de la structure du SIAMU mais regrette ses difficultés à se projeter et à opérationnaliser les plans d'actions qu'il propose.

La commission est d'avis que Monsieur Mercken ne possède pas les compétences managériales requises pour l'exercice de la fonction de coordinateur administratif.

Le candidat a une vision globale mais éprouve de très grandes difficultés à l'opérationnaliser. La commission regrette que malgré ses multiples interventions, le candidat ne soit pas parvenu à apporter des réponses satisfaisantes. En outre, monsieur Mercken éprouve des difficultés à rester dans sa zone d'influence, ce qui pourrait biaiser la direction de ses actions. Monsieur

Mercken a démontré à travers tout l'entretien et son plan de gestion, que l'orientation client lui tient très à cœur. Son désir d'aller vers une approche proactive et de remettre au centre le client a été appréciée par la commission de sélection. Toutefois, la commission de sélection s'interroge quant aux initiatives prises par le candidat en ce sens. En effet, la tendance de monsieur Mercken d'être dans une approche de continuité (stabilité) des actions mises en place précédemment, le freine dans son ouverture au développement de nouvelles initiatives. La commission de sélection invite monsieur Mercken à la remise en question de l'existant.

Le manque d'écoute active du candidat le pénalise pour la gestion de ses collaborateurs. En effet, cela ne favorise pas une relation de confiance ni le développement d'initiatives. L'accompagnement au changement, non mentionné par monsieur Mercken, est également primordial pour la gestion d'équipe.

D'autre part, l'écoute active a également un impact pour la compétence d'influence. En effet, pour pouvoir influencer, il faut être en mesure de comprendre les besoins et les enjeux de ses partenaires via l'écoute notamment. Cette écoute nécessaire a manqué dans les échanges avec la commission ainsi que dans le jeu de rôle. Le fait que le candidat ne soit pas parvenu à se positionner lors du jeu de rôle et se soit déresponsabilisé a illustré la difficulté de monsieur Mercken à influencer.

De ce fait, la commission estime que Monsieur Mercken doit se développer davantage au niveau de ses capacités de *leadership*, d'initiative, d'influence, développement des équipes/collaborateurs et concrétiser davantage son plan d'actions.

Dès lors, la commission pense que Monsieur Mercken ne possède pas toutes les aptitudes et compétences requises pour l'exercice de la fonction de coordinateur administratif au SIAMU ».

Dans la mesure où il résulte du second acte attaqué que la présidente de la commission de sélection a procédé « à un tour de table pour recueillir l'avis de chacun des membres » et qu'il s'en « dégage les éléments suivants » qui y sont exposés, l'*instrumentum* du second acte attaqué reflète à suffisance l'opinion des membres de la commission de sélection sans qu'il soit nécessaire de consulter leurs notes personnelles, seul l'avis de celle-ci, et non celui de chacun de ses membres, étant légalement pris en compte dans le cadre de la procédure de désignation. Le dépôt des notes manuscrites n'est dès lors pas requis pour procéder au contrôle de légalité du second acte attaqué. Le même constat s'impose en ce qui concerne la procédure de désignation du directeur général adjoint à laquelle a participé l'intervenant, cette procédure étant totalement distincte et indépendante de la procédure de désignation du coordinateur administratif.

En revanche, il ressort clairement de l'analyse qui précède que le classement dans le groupe « apte » ou « non apte » est réalisé par la commission de sélection au terme de l'entretien qu'elle a avec les candidats, lequel consiste, d'une part en des questions/réponses sur leur plan de gestion et, d'autre part, en « une épreuve d'*assessment* (jeu de rôle) organisée par et en présence d'un bureau externe

de sélection ». L'avis motivé de la commission quant à l'inscription des candidats dans l'un ou l'autre de ces deux groupes dépend notamment de l'adéquation dudit plan de gestion avec les objectifs à atteindre, « et du résultat de l'entretien (en ce compris l'*assessment*) » susvisé, outre l'adéquation de leur profil et de leurs titres et expériences professionnelles. À ce propos, il s'impose de constater que le second acte attaqué se fonde explicitement à plusieurs reprises sur les résultats de cette épreuve d'*assessment* dans la mesure où il expose que « lors du jeu de rôle » :

- le requérant « n'a pas été en mesure d'élaborer un plan d'actions pour mener l'entretien et en atteindre un objectif final »;
- « son manque d'écoute active a fait obstacle à l'encouragement d'initiatives et créativité de son collaborateur »;
- « il apparaît clairement que [le requérant] n'arrive pas à motiver et à obtenir suffisamment l'adhésion des autres afin d'obtenir des solutions concrètes afin de réaliser les objectifs à court et long termes »;
- il « prend très peu de décisions et communique régulièrement à son interlocuteur qu'il doit en référer à sa hiérarchie. Par conséquent, il ne parvient pas à atteindre l'objectif qui lui a été fixé »;
- il « reste très axé sur le négatif et lorsque son collaborateur sollicite de l'aide pour se développer, il reporte ce point à plus tard et ne l'abordera à aucun moment. En outre, son non verbal fermé ne favorise pas une ambiance positive engageant la confiance », de sorte qu'« il ne démontre pas sa capacité à soutenir la volonté de ses collaborateurs au sein de l'équipe pour atteindre des résultats ».

La commission de sélection en conclut que « le jeu de rôle n'a pas permis d'établir la capacité du [requérant] à gérer les conflits internes et à jouer un rôle d'arbitre entre les services et les personnes. En effet, le fait [qu'il] ne se positionne pas a été jusqu'à la déresponsabilisation (renvoi du problème vers la direction) laquelle entretient les conflits et est peu propice à l'arbitrage », que l'écoute nécessaire afin de comprendre les besoins et les enjeux de ses partenaires « pour pouvoir influencer » a « manqué [...] dans le jeu de rôle », et que « le fait que [le requérant] ne soit pas parvenu à se positionner lors du jeu de rôle et se soit déresponsabilisé a illustré [sa] difficulté à influencer ».

Dès le moment où à l'appui du deuxième moyen, le requérant dénonce notamment une motivation interne fautive et inexacte, qu'il reproche au second acte attaqué d'être « non étayé par des éléments avérés et pertinents » et qu'il dénonce les motifs de sa déclaration d'inaptitude au regard des « appréciations subjectives relatives à son comportement dans le cadre d'un jeu de rôle dont rien n'assure

l'objectivité ni la pertinence au regard du cas d'espèce », il incombait à la partie adverse de déposer à l'appui du dossier administratif les pièces relatives à ce jeu de rôle réalisé par la société *Randstad* dès lors que s'il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de la commission de sélection quant aux conclusions qu'elle tire de ce jeu de rôle, il doit néanmoins pouvoir vérifier que celles-ci reposent, au regard du dossier administratif, sur des motifs exacts, pertinents et admissibles. Ces pièces s'avèrent donc bien nécessaires, contrairement à ce qui est soutenu dans les écrits de procédure et comme cela ressort au demeurant de l'arrêt n° 246.473, pour permettre au Conseil d'État d'exercer pleinement son contrôle de légalité. À ce propos, il résulte des pièces déposées par la partie adverse à la suite de la réouverture des débats que celle-ci ne dispose pas d'un « *geschreven feedback vanwege het assessmentbureau* » et qu'il n'existe pas d'éléments écrits concernant le jeu de rôle (« [...] *dat er geen geschreven elementen bestaan uitsluitend omtrent het rollenspel* »).

Face à un tel aveu, force est de constater que le deuxième moyen est fondé en ce qu'il est pris du défaut de motivation interne, dès lors qu'aucune pièce du dossier administratif ne permet de vérifier que les conclusions précitées que la commission de sélection tire du jeu de rôle réalisé par le requérant pour le placer dans le groupe « inapte » reposent sur des éléments exacts, pertinents et légalement admissibles.

Le second acte attaqué est illégal. Le premier acte attaqué, qui se fonde sur celui-ci, l'est également par voie de conséquence.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est « pris de la violation des principes de bonne administration, d'équitable procédure et d'impartialité ». Le requérant fait valoir que sa candidature « aurait dû être examinée avec objectivité et impartialité tant par la commission de sélection que par la partie adverse », et estime qu'« il ne peut faire aucun doute que tant la commission de sélection que la partie adverse n'ont pu, dans leur appréciation, faire abstraction du contexte et des accusations graves émises dans la presse à [son] encontre et jamais démenties ainsi que de la mesure de suspension prise par la Secrétaire d'État ». Il considère qu'il résulte de l'exposé des faits et de la motivation de l'urgence justifiant sa demande de suspension qu'il est « incontestablement la victime d'une opération délibérée, voire concertée, de dénigrement visant à saborder sa candidature ». Il explique que son audition par la

commission de sélection qui a eu lieu au lendemain de la publication d'articles « incendiaires mettant en cause sa probité au seul motif qu'il serait "étiqueté PS" ne s'est, d'évidence, pas déroulée dans les conditions requises pour un examen objectif et impartial de sa candidature ». Il observe que la rédaction de l'avis de la commission de sélection, finalisée le 26 janvier 2018, intervient à un moment où c'est une secrétaire d'État qui exerce directement la direction d'un OIP, « laissant entendre, implicitement mais de manière certaine, qu'il n'était plus possible de [lui] confier les missions qu'il assurait depuis deux ans et demi ». Il ajoute qu'il ne fait également guère de doute que la partie adverse ne peut être restée indifférente, au moment de prendre l'acte attaqué, à cette situation.

En réplique, il réitère son argumentation et rappelle que le poste litigieux a été déclaré vacant le 7 septembre 2017, que l'appel à candidatures a été publié au *Moniteur belge* le 21 septembre 2017, et qu'il a déposé sa candidature le 26 octobre 2017. Or il explique que le 6 décembre 2017, « après plus de deux ans d'exercice par [ses soins] des fonctions de Directeur général, sans le moindre remous ni contestation d'aucune sorte, le quotidien "*La Libre Belgique*" publie un article reprenant des déclarations fracassantes du chef de file de l'opposition MR au Parlement bruxellois, [...]. Celui-ci associe abusivement le PS et singulièrement le requérant aux manquements pointés par la Cour des Comptes dans son rapport relatif aux marchés publics du SIAMU ». Il relève que « cette publication est motivée par la prise de connaissance par le Député MR, fort opportunément à quelques jours à peine de [son] audition par la Commission de sélection, d'un projet de rapport de la Cour des Comptes, pourtant connu depuis juillet 2017 et relatif à un audit des marchés publics passés par le SIAMU pendant les années 2012 à 2014, soit à un moment où [il] n'occupait pas encore le poste de Directeur général du SIAMU ». Il ajoute que le 14 décembre 2017, le magazine « *le Vif-l'Express* » publie « à son tour un article qui se veut encore plus fracassant et qui, sur base de dénonciations aussi anonymes que calomnieuses, pointent abusivement les deux mêmes titulaires de la direction administrative du SIAMU », qu'il présente son *assessment* devant la commission de sélection le lendemain et que « sans surprise, la commission de sélection relève, dans son avis, [qu'il] semblait stressé ». Il fait encore valoir que le 17 décembre 2017, « à l'occasion de l'émission diffusée par *RTL-TVI* "C'est pas tous les jours dimanche", Monsieur [L.], pompier au SIAMU et délégué du Syndicat Libre de la Fonction Publique (SLFP), dénonce avec véhémence ce qu'il qualifie de "scandale financier au SIAMU", à savoir l'intervention du SIAMU, validée par la Direction, dans la masse d'habillement du personnel accueil à concurrence de 500 € par semestre. Différents reportages sont diffusés à la télévision et au journal parlé en après-midi et en soirée, dénonçant notamment la mauvaise gestion du SIAMU, voire des pratiques frauduleuses ». Il

expose que par un courriel du même jour, il est convoqué à se présenter le lendemain au cabinet de la secrétaire d'État en charge du SIAMU pour être entendu sur les faits dénoncés par M. L., que le 18 décembre, il reçoit par courriel et par porteur une note de ladite secrétaire d'État lui donnant instruction de ne faire usage d'aucune délégation de compétence qui lui est conférée sur la base des statuts et qu'elle s'adresse également à tous les membres du personnel du SIAMU, par une note de service, ainsi que la presse et les médias, pour les informer à cet égard. Il indique que le même jour, il est à nouveau convoqué à se présenter le 21 décembre 2017 à son cabinet, qu'il s'est expliqué le jour convenu, qu'un procès-verbal de son audition est établi et signé par ses soins, mais qu'aucune explication sur la motivation de la décision dont il fait l'objet ne lui est donnée, malgré ses demandes répétées, et qu'elle lui explique que, le matin même, le Gouvernement a validé le fait qu'elle assumera désormais elle-même la haute direction du SIAMU jusqu'à la désignation des nouveaux mandataires.

Dans son dernier mémoire avant réouverture, il estime que, contrairement à ce qu'indique l'auditeur rapporteur, il ne saurait « être admis [qu'il] ne produirait pas le moindre début de commencement de preuve que le comportement, les propos, des appréciations d'un ou de plusieurs membres de la commission de sélection ont pu être de nature à établir ou laisser croire que les événements médiatiques le concernant ont influencé l'appréciation de sa candidature ». Il cite les pages 4 à 7 et 17 de sa requête qu'il reproduit intégralement et répète que le second acte attaqué a été finalisé le 26 janvier 2018, « soit après [qu'il] ait été condamné médiatiquement pour des faits qui, à ce jour, n'ont pas donné suite à la moindre procédure disciplinaire, et pour cause », et que le procès-verbal de la commission de sélection n'est signé que par la présidente et la secrétaire. Il estime que « seule la production des notes manuscrites des membres du jury permettrait de démontrer le bien fondé ou non du moyen, dès lors que ces notes ont été prises avant le 15 décembre 2018, avant le déferlement médiatique dont [il] a été l'objet ».

VI.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État, la requête contient « un exposé [...] des moyens ». Selon la jurisprudence du Conseil d'État, le moyen, au sens de cette disposition, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui suppose qu'à peine d'irrecevabilité, il comporte à tout le moins l'indication des dispositions légales ou réglementaires qui auraient été violées ainsi

que l'indication de la manière dont elles auraient été méconnues. Cette définition du moyen d'annulation résultant d'une jurisprudence constante et abondante, ces formalités liées à sa recevabilité sont claires et prévisibles (en ce sens: CEDH, 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, req. n° 18880/15, § 46; CEDH, (Gr. Ch.), 5 avril 2018, *Zubac c. Croatie*, req. n° 40160/12, §§ 88 et 110), et obéissent aux exigences de la sécurité juridique et de la bonne administration de la justice au regard de la spécificité du rôle joué par le Conseil d'État, dont le contrôle est limité au respect de la légalité (CEDH, 27 juillet 2006, *Efstathiou et autres c. Grèce*, req. n° 36998/02, § 30). Elles poursuivent par ailleurs un but légitime parce qu'en imposant à la partie requérante d'ainsi formuler ses moyens d'annulation de manière telle que le Conseil d'État puisse en apprécier la portée (CEDH, 17 février 2011, *Petrovic c. Luxembourg*, req. n° 32956/08, § 31), elles ont clairement pour objectif de permettre à la haute juridiction administrative d'exercer son contrôle en droit (CEDH, 24 juillet 2008, *Kemp et autres c. Luxembourg*, req. n° 17140/05, § 53; CEDH, 30 juillet 2009, *Dattel c. Luxembourg* (n° 2), req. n° 18522/06, § 38; CEDH, 5 novembre 2009, *Nunes Guerreiro c. Luxembourg*, req. n° 33094/07, § 31; CEDH, 22 juillet 2010, *Ewert c. Luxembourg*, req. n° 49375/07, § 84; CEDH, 17 février 2011, *Petrovic c. Luxembourg*, précité, § 26).

La recevabilité des moyens devant être examinée d'office, il y a lieu de constater qu'en l'espèce, le troisième moyen est irrecevable en ce qu'il invoque la violation des principes de bonne administration et d'équitable procédure, à défaut pour le requérant d'exposer en quoi consistent ces principes et dans quelle mesure ils auraient été concrètement violés. Le même constat s'impose en ce qui concerne la violation alléguée du principe d'impartialité dès lors que le requérant se contente, dans sa requête, de dresser la chronologie des événements médiatiques et factuels qui fondent son argumentation, mais qu'il reste totalement en défaut d'exposer, et *a fortiori* d'établir, que l'attitude ou les propos d'un ou de plusieurs de ces membres auraient pu faire naître dans son chef le moindre soupçon de partialité en violation dudit principe général. En tout état de cause, la partie adverse précise dans sa réponse au deuxième moyen que les membres de la commission de sélection ont été désignés dans le respect des articles 470 et 471 de l'arrêté du 27 mars 2014 en raison de l'expertise dont ils peuvent faire preuve au regard de leur formation et de leur expérience dans les plus hautes fonctions des organismes d'intérêt public. Enfin, par son arrêt n° 242.556, le Conseil d'État a constaté que contrairement à ce que soutient le requérant à l'appui du moyen, les articles de presse dont il excipe « ne contiennent aucun propos dénigrant à son encontre ».

Le troisième moyen est irrecevable.

VII. Premier et quatrième moyens

Les premier et quatrième moyens n'ayant pas été examinés par l'auditeur rapporteur dans son rapport du 29 avril 2019 parce qu'ils sont exclusivement dirigés contre le premier acte attaqué, il y a lieu de rouvrir les débats afin que le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général adjoint examine si le premier acte attaqué est, sur leur base, éventuellement entaché d'une autre illégalité que celle constatée sur la base du deuxième moyen et qui pourrait avoir une incidence sur l'appréciation de la demande d'indemnité réparatrice., et poursuivre l'instruction de celle-ci

VIII. Indemnité de procédure et dépens

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a toutefois lieu de réserver les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, à ce stade de la procédure.

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

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général adjoint est chargé de poursuivre l'instruction.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé, le 23 mars 2021, par la VIII^e chambre composée de :

Luc Detroux,
Anne-Françoise Bolly,
Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux