

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 250.570 du 11 mai 2021

A. 226.817/VIII-11.017

En cause : 1. **XXXX**,
 2. **XXXX**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Marc NIHOUL, avocat,
 avenue Reine Astrid 10
 1330 Rixensart,

contre :

l'État belge, représenté par le
ministre des Affaires étrangères, des Affaires
européennes et du Commerce extérieur, et
des Institutions culturelles fédérales,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean LAURENT et
Charline SERVAIS, avocats,
avenue Louise 250
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 30 novembre 2018, XXXX et XXXX demandent l'annulation de l'arrêté royal du 5 octobre 2018 portant nomination à la classe A4 de la carrière extérieure au 1^{er} avril 2018 des agents du rôle linguistique français de la classe A3 de la carrière extérieure V. P., R. de B., P. J., J.-A. R., H. C., G. H., A. E., D. V., F. M., D. D., D. M., A. V. G., F. B., G. C., N. N., C. de B. et C. D., publié par extrait au *Moniteur belge* du 12 octobre 2018, p. 77681, et dont ils ont reçu copie le 30 octobre 2018.

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 5 mars 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 23 avril 2021.

Le deuxième requérant a déposé une demande d'indemnité réparatrice le 21 avril 2021.

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

M^e Marc Nihoul, avocat, comparaissant pour les parties requérantes, et M^e Jean Laurent, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section, a été entendu en son avis contraire.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. XXXX (ci-après, le premier requérant) et XXXX (ci-après, le second requérant) entrent au service de la partie adverse respectivement les 1^{er} septembre 1987 et 15 octobre 1990. Ils sont nommés à la classe A3 de la carrière extérieure respectivement les 1^{er} janvier 2005 et 1^{er} mars 2007.

2. Un appel à candidatures pour 35 emplois de la classe A4 de la carrière extérieure est publié au *Moniteur belge* du 24 janvier 2018, portant sur 17 emplois dans le rôle linguistique français et 18 dans le rôle linguistique néerlandais. Ces emplois sont à conférer par promotion à la classe supérieure. Une description de fonction comprenant les compétences génériques et techniques évaluées ainsi que leurs indicateurs est reprise en annexe.

3. 34 agents se portent candidats pour les 17 emplois ressortissant au rôle linguistique français.

Le premier requérant adresse sa candidature par un courrier électronique du 20 février 2018.

Le second requérant introduit sa candidature *via* l'application *e-promotion* le 21 février 2018.

4. Le 9 mars 2018, après examen des candidatures, le comité de direction établit une proposition provisoire de classement.

Le premier requérant y est classé à la 31^{ème} place et le second requérant, à la 33^{ème} place.

Cette proposition de classement est communiquée aux candidats le 6 juin 2018.

5. Chacun des deux requérants adresse une réclamation à l'encontre de cette proposition, par des courriers électroniques, respectivement des 29 et 30 juin 2018.

Par des courriers électroniques, respectivement des 17 et 24 juillet 2018, chacun demande à pouvoir consulter le dossier de promotion, à en obtenir une copie et à être entendu par le comité de direction.

6. Par des courriers électroniques des 20 et 25 juillet 2018, les documents demandés sont mis à leur disposition, et ils sont informés que leurs demandes d'audition sont tardives.

7. Par des courriers électroniques du 6 août 2018, ils reçoivent une copie du dossier reprenant l'ensemble des candidatures.

8. Le 31 août 2018, le comité de direction examine les réclamations introduites par 7 candidats et établit la proposition définitive de classement en confirmant la proposition provisoire de classement.

Cette proposition définitive, accompagnée d'un projet d'arrêté royal, est adressée au ministre le 24 septembre 2018.

9. Se conformant à la proposition définitive du comité de direction, un arrêté royal du 5 octobre 2018 promeut 17 agents à la classe A4 de la carrière extérieure.

Il s'agit de l'acte attaqué, publié par extrait au *Moniteur belge* du 12 octobre 2018.

10. Par un courrier électronique du 30 octobre 2018, le premier requérant demande une copie de l'arrêté royal du 5 octobre 2018, qui lui est adressée par un courrier électronique du même jour.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

La partie adverse fait valoir que les requérants n'ont pas intérêt au recours, dans la mesure où ils ne démontrent pas que, sans les illégalités vantées, ils auraient dû être classés en ordre utile. Elle constate qu'ils ont respectivement été classés à la 31^{ème} et à la 33^{ème} place sur 34, alors que seuls 17 emplois étaient vacants. Elle relève également qu'une seule candidature a été introduite par un autre mode que la méthode *e-promotion* de sorte que l'illégalité vantée n'a pas d'incidence sur le classement, et que le mode d'introduction des candidatures résulte d'un choix opéré par les requérants. Elle souligne, en outre, que les requérants ne démontrent, ni ne prétendent, qu'elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en opérant le classement. Elle mentionne également que les requérants ne démontrent pas qu'ils disposeraient des titres et mérites leur permettant d'être classés en ordre utile.

Dans son dernier mémoire, elle répète les mêmes arguments.

Par un courrier du 2 mars 2021, elle soutient que les requérants ont perdu leur intérêt au recours car ils n'ont pas introduit de recours contre un arrêté royal du 30 septembre 2020, publié au *Moniteur belge* du 5 novembre 2020, nommant à la classe A4 de la carrière extérieure 7 agents, à l'issue d'une procédure de promotion pour laquelle la candidature des requérants n'a pas été retenue.

IV.2. Appréciation

Un candidat à une procédure de promotion a intérêt à contester la décision de promouvoir un ou plusieurs des autres candidats, dans la mesure où l'annulation de cette décision lui permettrait de retrouver une chance d'obtenir cette promotion. Il n'en va autrement que s'il conteste exclusivement la légalité d'étapes de la procédure postérieures à celle au cours de laquelle sa candidature a été rejetée ou s'il s'avère qu'il ne remplit pas les conditions pour être promu.

Il n'est pas contesté par la partie adverse que les requérants remplissent les conditions pour être promus. Leur moyen porte sur les modalités d'introduction des candidatures et sur la comparaison de leurs titres et mérites avec ceux des autres candidats. Contrairement à ce que soutient la partie adverse, pour justifier leur intérêt à contester cette comparaison, les requérants n'ont pas à démontrer qu'ils ont des titres et mérites plus élevés que ceux des autres candidats mieux classés, le Conseil d'État n'ayant pas à se substituer, à cet égard, à l'appréciation de l'autorité.

S'agissant de l'actualité de l'intérêt au recours, il y a lieu de relever que, comme l'observent les requérants dans un courrier de leur conseil du 9 avril 2021, le second requérant sera admis à la retraite le 1^{er} juillet 2021. Dans ces conditions, il ne peut en tout état de cause lui être fait grief de ne pas avoir contesté l'arrêté royal du 30 septembre 2020, publié au *Moniteur belge* du 5 novembre 2020, puisque, compte tenu de la durée d'une procédure d'annulation, celle-ci n'aurait pu aboutir avant qu'il ne soit admis à la retraite. En outre, l'arrêté royal du 30 septembre 2020 ne concerne pas les mêmes emplois que ceux faisant l'objet de l'acte attaqué par le présent recours, de telle sorte qu'il est parfaitement envisageable que les requérants n'aient aucun grief de légalité à faire valoir contre cet arrêté royal du 30 septembre 2020, tout en conservant leur intérêt pour les emplois auxquels l'acte attaqué ne leur a pas donné accès et qui redeviendraient vacants en cas d'annulation de l'acte attaqué par le présent recours. Il n'en irait autrement que si, au cours de la procédure de promotion qui a abouti à l'arrêté royal du 30 septembre 2020, il avait été constaté que les requérants ne remplissaient pas les conditions d'accès à ces emplois de classe A4. Dans cette dernière hypothèse seulement, que la partie adverse n'évoque pas, l'absence de recours contre ce dernier arrêté aurait traduit une perte d'intérêt au présent recours.

L'exception d'irrecevabilité est rejetée.

V. Moyen unique

V.1. Thèse des parties requérantes

Les requérants prennent un moyen unique du défaut d'examen et de comparaison des titres et mérites des candidats, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du défaut de motivation, de l'absence, l'insuffisance, l'erreur ou contradiction dans les motifs, de la violation du principe *patere legem quam ipse fecisti*, de la violation du principe d'égal accès aux emplois publics, des articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 41, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 21 juillet 2016 'fixant le statut des agents de la carrière extérieure et de la carrière consulaire', des principes de bonne administration et notamment du devoir de minutie, du principe d'impartialité, ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

La première branche du moyen porte sur les modalités d'introduction des candidatures. Les requérants indiquent qu'il peut être déduit de l'appel à candidatures et du courrier électronique du service Promotions du 24 janvier 2018 que l'application *e-promotion* doit être qualifiée de procédure électronique équivalente à l'introduction de la candidature par lettre recommandée. Ils font toutefois valoir que cette équivalence ne peut exister en raison de la double limite que connaît l'application *e-promotion* et qui n'affecte cependant pas la candidature adressée par envoi recommandé ou par valise diplomatique, ces deux limites tenant, d'une part, à la possibilité de motiver chaque compétence au moyen d'un maximum de 1000 caractères, et, d'autre part, à la possibilité de joindre au maximum 5 annexes d'une taille de 5 Mo maximum. Ils font valoir que la partie adverse a expressément demandé, par son courrier électronique du 24 janvier 2018, aux agents qui ont accès à l'intranet, d'avoir recours à cette application électronique. Selon eux, le défaut de mise à disposition d'une procédure électronique équivalente, comme par exemple l'envoi par courrier électronique, est constitutif d'une violation de l'article 41, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 21 juillet 2016, et le principe *patere legem quam ipse fecisti* est également violé dans la mesure où l'autorité n'a pas respecté les règles qu'elle a elle-même énoncées au sein de son *vade-mecum*. Ils affirment que ces limitations emportent également la violation des principes d'égalité, de non-discrimination, d'égal accès aux emplois publics, et des articles 10 et 11 de la Constitution, dans la mesure où une candidature a été adressée par recommandé, de sorte que ce candidat a eu la possibilité, contrairement aux autres, de décrire chacune de ses compétences en plus de 1000 caractères, et d'annexer plus de 5 documents, sans limitation de taille, à sa candidature. Ils soutiennent que la circonstance que 32 candidatures sur 34 ont été introduites via l'application *e-promotion* ne permet pas d'aboutir à un autre constat, dans la mesure où les candidats qui disposent d'une plus grande ancienneté n'ont pas la possibilité de faire valoir l'ensemble de leurs expériences acquises. Concernant le cas plus spécifique du premier requérant, ils font valoir que sa candidature envoyée par courrier

électronique a été encodée par le service Promotions dans l'application *e-promotion* et que, lors de cet encodage, une annexe jointe à son courrier électronique intitulée « Fiabilité - intégration dans le service » a été supprimée, pour insérer à sa place en annexe l'intégralité du formulaire de candidature joint à son courrier électronique, avec pour conséquence, selon eux, que l'entièreté des éléments fournis à l'appui de sa candidature n'a pas été soumise au comité de direction.

La seconde branche est relative à la comparaison des titres et mérites. Les requérants affirment que les exigences de la jurisprudence relatives à la comparaison effective et des titres et mérites n'ont pas été respectées. Tout d'abord, selon eux, le procès-verbal de la séance du comité de direction du 9 mars 2018 n'utilise pas le terme de comparaison mais d'examen et aucun rapprochement n'est intervenu entre les titres et mérites pour mettre en évidence les similitudes et les différences, en se limitant à apprécier ces derniers de manière successive dans le chef de chacun des candidats. Ils soutiennent qu'en présence d'un grand nombre de candidats, cette exigence peut être assouplie sans pour autant disparaître, et cette difficulté, qui ne doit au demeurant pas être exagérée, résulte du propre choix du comité de direction. Ils allèguent qu'en tout état de cause, les appréciations portées sur les candidatures sont vagues, imprécises et stéréotypées, de sorte qu'il n'est pas possible de comprendre les raisons pour lesquelles les titres et mérites des candidats désignés ont été mieux considérés que les leurs. Selon eux, leurs compétences ont été appréciées comme conformes à la moyenne, et plus généralement le vocabulaire utilisé tend à minimiser ces dernières dans leurs chefs et à les gonfler à l'endroit des candidats retenus. Ils soutiennent que le comité de direction a tenu compte de l'ensemble de la carrière des candidats promus mais leur a refusé ce bénéfice, alors qu'il avait pourtant décidé de limiter son examen aux éléments qui surviennent depuis la date de nomination des candidats à la classe à laquelle ils appartiennent. Ils indiquent qu'en outre, le comité de direction a omis de prendre en considération des chapitres essentiels de leurs carrières qui étaient néanmoins dûment documentés à l'appui de leurs candidatures et qu'il reconnaît des compétences à des candidats qui n'ont joint aucune annexe à leur candidature, en complétant lui-même le dossier des candidats qu'il souhaitait promouvoir. D'après eux, ce manque d'impartialité transparait également au travers du fait que le comité de direction a prévu expressément qu'il examinerait aussi les titres et mérites sur la base des témoignages personnels supplémentaires des membres du comité de direction et du fait que les procès-verbaux du comité de direction et l'acte attaqué ne mentionnent pas quels éléments émanent du dossier des candidats et quels éléments ont été ajoutés par les membres du comité de direction à ce titre. Enfin, ils soutiennent que le comité de direction a fait un usage abusif du système d'évaluation *Crescendo*, alors que de son

propre aveu, le lien entre l'évaluation et la carrière de l'agent n'intervient qu'au niveau de son évolution pécuniaire.

Dans leur mémoire en réplique, s'agissant de la première branche, les requérants font valoir que le premier d'entre eux n'a pas violé l'article 41, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 21 juillet 2016 en envoyant sa candidature par courrier électronique, dans la mesure où un tel envoi constitue nécessairement une procédure électronique équivalente à l'envoi recommandé. Ils se réfèrent à l'article 43, § 2, alinéa 1^{er}, du même arrêté, qui vise les mêmes modes de transmission que l'article 41, § 2, alinéa 1^{er}, tout en observant que leurs réclamations ont été introduites par courriers électroniques sans faire l'objet de la moindre critique. Ils soutiennent que l'exception d'irrecevabilité formulée par la partie adverse contre la première branche du moyen est liée au fond. Ils font valoir par ailleurs que le caractère théorique de la double limite de l'application *e-promotion* n'est nullement démontré par la partie adverse. Selon eux, l'allégation suivant laquelle le transfert de la candidature du premier requérant vers l'application *e-promotion* s'est déroulé sans perte de contenu ne peut être confirmée au départ du dossier administratif : aucune de ses pièces n'établit que l'annexe « fiabilité » a bien été intégrée au sein de la nouvelle annexe 1 créée par la partie adverse, pour le motif que cette nouvelle annexe n'est pas produite, et rien ne permet dès lors d'attester que la candidature complète du premier requérant a été soumise au comité de direction. Ils ajoutent que, quand bien même cette preuve pourrait être rapportée, le caractère secondaire qui s'attache aux annexes a nécessairement défavorisé le premier requérant dans le cadre de l'examen de sa candidature. Ils font valoir que l'allégation suivant laquelle l'éventuelle différence de traitement entre les candidats repose bien sur un critère objectif tenant aux exigences techniques liées aux modes d'introduction des candidatures n'est justifiée par aucune pièce du dossier administratif et que, en occultant le nom du candidat ayant introduit sa candidature par envoi recommandé, la partie adverse ne permet pas de vérifier que ce dernier n'a pas joint plus de documents que les autres candidats ni que sa candidature aurait été intégrée, comme elle l'allègue, au sein de l'application *e-promotion*.

S'agissant de la seconde branche, ils soutiennent que, quant à l'exception d'irrecevabilité du moyen, la mise en cause du recours abusif à la procédure d'évaluation *Crescendo* vicie la procédure dans son ensemble de sorte que si cette illégalité était retenue, la partie adverse serait contrainte de recommencer la procédure de manière telle qu'ils retrouveraient une chance d'être classés en ordre utile, d'autant plus plausible en raison du faible écart entre les notes. Ils ajoutent que la méthode chiffrée utilisée par la partie adverse ne permet pas d'établir qu'une comparaison des titres et mérites a été effectuée. Selon eux, c'est à tort que la partie

adverse fait valoir qu'un arrêt n° 231.474 du 9 juin 2015 aurait validé cette méthode en présence d'un grand nombre de candidats, alors que l'affaire examinée par cet arrêt concernait trois candidats. Ils indiquent qu'ils ne savent toujours pas pour quels motifs de nombreux états de service dont ils ont fait état à l'appui de leurs candidatures n'ont pas été jugés pertinents, et citent de manière non exhaustive les multiples références à l'évaluation *Crescendo* que contient l'acte attaqué.

Dans leur dernier mémoire, s'agissant de la première branche, ils soulignent que l'application *e-promotion* impose une limite de 1000 caractères pour chaque compétence, ce qui, selon eux, a inévitablement pour effet, en pratique, que les candidats qui, comme eux, disposent d'une longue carrière avec une expérience illustrée par de nombreux états de services pertinents, ne peuvent pas faire valoir correctement tous leurs atouts, que même s'ils ont la possibilité de donner des informations complémentaires au moyen d'annexes, celles-ci sont des pièces secondaires, uniquement accessibles par un lien, ce caractère secondaire des annexes pouvant être pénalisant pour les personnes qui les utilisent. D'après eux, ce procédé implique en effet un inconfort et une perte de temps pour les examinateurs, et certains candidats dotés d'une expérience plus longue n'ont ainsi pas été en mesure de faire valoir l'ensemble des arguments qu'ils souhaitaient invoquer à l'appui de leur candidature ou ont été inévitablement contraints de résumer de façon concise ce qu'ils voulaient mettre en avant à cause de la limite de caractères imposée et cela malgré la possibilité de compléter dans une annexe secondaire. Quant au choix laissé par la partie adverse pour introduire leur dossier de candidature, ils estiment ne pas avoir pu en bénéficier, puisque la partie adverse demandait expressément de l'introduire *via* l'application *e-promotion* si les candidats avaient accès à l'intranet, de telle sorte qu'ils se sont sentis obligés d'utiliser cette application, alors qu'en temps normal ou placés dans d'autres circonstances ou devant une autre formulation, ils auraient préféré une des deux autres méthodes proposées. Ils allèguent que les différents moyens pour introduire le dossier de candidature ne sont pas équivalents et qu'il en résulte inévitablement une discrimination par rapport au candidat qui a envoyé son dossier par courrier recommandé.

S'agissant de la seconde branche, ils font valoir que la méthode d'attribution d'une cote ne permet pas de vérifier qu'une comparaison des titres et mérites a bel et bien été effectuée et qu'il en va de même pour les motifs qui soutiennent l'appréciation de chaque compétence des candidats et pour le résultat de la comparaison. D'après eux, la partie adverse ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que cette manière de procéder aurait déjà été validée par le Conseil d'État en présence de nombreux candidats. Outre l'arrêt n° 231.474 du 9 juin 2015 dont ils ont relevé le manque de pertinence dans leur mémoire en réplique, ils indiquent que la

partie adverse invoque l'arrêt n° 231.264 du 29 mai 2015 [lire : 19 mai 2015], mais que dans cet arrêt, il ressort clairement qu'une comparaison avait bien été effectuée entre les différents candidats et que la justification avait été motivée de façon claire et limpide. En ce qui concerne l'arrêt n° 141.116 du 23 février 2005, ils font valoir que la requête avait été rejetée car la partie requérante était en mesure de comprendre les raisons pour lesquelles elle n'avait pas été retenue, l'autorité investie du pouvoir de nomination ayant clairement établi les qualités supplémentaires dont la candidate choisie pouvait se prévaloir par rapport aux autres candidats, alors que dans le cas présent, le comité de direction ne mentionne, selon eux, nullement les qualités supplémentaires dont disposent les candidats choisis pour la promotion. Ils soutiennent que, quand bien même la partie adverse aurait analysé les titres et mérites de chaque candidat au regard des compétences techniques et génériques et attribué une cote à chacun, ce qu'ils contestent, elle ne démontre pas que les candidats ont bien été comparés les uns par rapport aux autres au regard de leurs titres et mérites. Ils font valoir que, selon l'arrêt n° 216.472 du 24 novembre 2011, également invoqué de part adverse, « la décision attaquée et le dossier administratif doivent [...] permettre de comprendre les raisons de leur classement, ces raisons devant être claires, complètes et précises » et qu'il ne suffit donc pas d'établir une comparaison sur la base de critères identiques, mais qu'il est indispensable que les candidats puissent percevoir, en sus, les raisons qui justifient la décision prise, ce qui nécessite une formulation dans l'acte. Ils soulignent que dans cet arrêt, sur la base de la candidature, d'un questionnaire et d'un entretien, l'administrateur général a évalué le niveau des candidats en fonction de compétences identiques, a qualifié leurs compétences avec des termes tels que « faible » pour le requérant ou « fort » pour la candidate choisie et qu'à ces termes, il a ajouté, à chaque fois, une explication basée sur des exemples concrets, alors qu'en la présente espèce, le dossier administratif n'offre pas la possibilité aux candidats de comprendre les raisons du classement qui a été établi à l'aide de la cotation. Ils allèguent que la seule comparaison qui a réellement été effectuée est une opération de mise en ordre purement mathématique, intervenue seulement après l'attribution des notes afin de classer les candidats selon leurs résultats finaux. Selon eux, la comparaison des titres et mérites n'est pas seulement une opération matérielle, il s'agit aussi d'une opération formelle nécessitant de mentionner, dans l'acte, les motifs justifiant l'attribution d'une note. Ils indiquent que dans l'arrêt n° 231.474 du 9 juin 2015, la comparaison a bien été effective car les titres et mérites ont été comparés avant l'attribution des notes, ce qui n'est nullement le cas en l'espèce où les notes ont d'abord été décernées avant d'être comparées pour l'établissement d'un classement, ce qui, à leur estime, n'est pas du tout la même chose. S'agissant de l'arrêt n° 229.605 du 18 décembre 2014 avancé par la partie adverse dans son dernier mémoire pour justifier la méthode utilisée, il n'est, d'après eux, nullement

transposable en l'espèce car dans cet arrêt, d'une part, les candidats ont été invités à passer une épreuve complémentaire divisée en trois parties, à savoir le dépôt d'un plan de *management*, un test écrit et un entretien oral, alors qu'en l'espèce, les candidats ont seulement été amenés à déposer leur candidature, et d'autre part, l'écart de notes entre les deux candidats est conséquent, ce qui explique pourquoi les candidats n'ont pas été considérés comme égaux ou comparables en manière telle qu'il n'était pas nécessaire pour l'administration de donner de motifs supplémentaires pour lesquels ces candidats n'avaient pas été préférés. Ils invoquent qu'en l'espèce, ils doivent être considérés comme étant égaux ou comparables aux candidats choisis étant donné les écarts minimes existant entre les différentes cotes attribuées aux candidats et qu'il incombait donc à la partie adverse de leur donner les motifs pour lesquels ils n'ont pas été classés en ordre utile. À la place, ils ont, selon eux, seulement eu droit à une motivation vague, générale et nullement comparative. Ils estiment que dans l'arrêt n° 233.166 du 8 décembre 2015, également invoqué par la partie adverse, les raisons pour lesquelles la candidate n'avait pas été choisie avaient bien été avancées et que celle-ci avait donc pu valablement comprendre le choix effectué par le comité de direction. Ils invoquent, enfin, l'enseignement de l'arrêt n° 243.368 du 10 janvier 2019, dans lequel le Conseil d'État a jugé que la comparaison des titres et mérites était non effective pour diverses raisons, une des allégations avancées étant que la motivation était incomplète, comme en l'espèce, pour justifier la comparaison des titres et mérites. Ils répètent que les différentes justifications données par le comité de direction aux candidats ne leur permettent pas de comprendre les points qui leur ont été attribués et leur place dans le classement, car ils doivent se contenter de termes très vagues, qui s'apparentent en réalité aussi à une forme de cotation, et dépourvus de toutes explications supplémentaires pour comprendre la décision du comité. Enfin, ils insistent sur l'usage abusif, selon eux, par le comité de direction, de l'instrument *Crescendo* lequel, du propre aveu de ce dernier pourtant, n'est pas adapté à l'évaluation dans le cadre d'une procédure de promotion, alors que comme ils précisent l'avoir démontré dans leur mémoire en réplique à l'aide de plusieurs exemples, la partie adverse a fait de nombreuses références – explicites ou implicites – à ces évaluations dans le procès-verbal du 9 mars 2018. Selon eux, le manque de pertinence de cet outil a pour effet de vicier ladite décision, dans la mesure où elle est substantiellement fondée sur celui-ci.

V.2. *Appréciation*

V.2.1. *Première branche*

L'article 41, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 21 juillet 2016 dispose :

« § 2. Sont seuls pris en considération, les titres et mérites des agents qui ont présenté leur candidature accompagnée d'une motivation par lettre recommandée, par une procédure électronique équivalente ou par la valise diplomatique pour les agents en poste, le bordereau d'inscription établissant la date d'envoi, dans un délai de vingt jours ouvrables qui commence à courir le premier jour ouvrable suivant le jour de la publication au *Moniteur belge* ».

Selon l'appel à candidatures publié au *Moniteur belge* du 24 janvier 2018, les candidats ont été invités à remplir et à soumettre le formulaire de candidature, « ainsi que tout document à l'appui des éléments qu'ils invoquent » soit en ligne *via* l'application *e-promotion*, soit par courrier recommandé, soit par valise diplomatique.

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

« Les irrégularités visées à l'alinéa 1^{er}, ne donnent lieu à une annulation que si elles ont été susceptibles d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, ont privé les intéressés d'une garantie ou ont pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte ».

Le premier requérant a introduit sa candidature par courrier électronique, accompagnée de cinq annexes PDF. Le second requérant a introduit sa candidature avec cinq annexes PDF *via* l'application *e-promotion*.

Les requérants font état d'un courrier qui leur a été adressé demandant expressément aux candidats de soumettre leur candidature de manière électronique *via* l'application *e-promotion*. Ils invoquent également que cette application limitait le nombre de caractères pouvant être utilisés pour faire valoir leurs titres et mérites, ainsi que le nombre et la taille des documents pouvant être annexés. Tant la disposition statutaire rappelée ci-dessus que l'appel publié au *Moniteur belge* les autorisaient toutefois à introduire leur candidature par envoi recommandé et il leur était donc loisible d'utiliser ce mode d'introduction s'ils estimaient que l'application *e-promotion* ne leur permettait pas de faire valoir valablement tous leurs titres et mérites, en raison, par exemple, de leur trop riche expérience. Les candidats étaient, à cet égard, tous placés sur un pied d'égalité.

S'agissant du second requérant, il ne fait au demeurant état d'aucun titre ou mérite qu'il aurait été empêché de faire valoir en raison de son utilisation de l'application *e-promotion*.

S'agissant de premier requérant, il soutient que l'introduction par la partie adverse de sa candidature, qu'il a adressée par courrier électronique, dans

l'application *e-promotion*, s'est faite au prix de l'élimination d'une des annexes à son courrier électronique intitulée « Fiabilité - intégration dans le service », de sorte que l'ensemble des éléments qu'il a fait valoir à l'appui de sa candidature n'a pas été soumis au comité de direction.

Il y a lieu de relever, tout d'abord, qu'un courrier électronique simple ne constitue pas, en soi, une « procédure électronique équivalente » à une lettre recommandée et que, si l'appel à candidatures considère comme telle l'application *e-promotion*, il ne fait pas de même pour le courrier électronique, de telle sorte que le premier requérant ne peut faire grief à la partie adverse d'avoir pris en considération sa candidature en l'introduisant elle-même dans l'application.

En outre, il ressort du procès-verbal du comité de direction du 9 mars 2018 que tous les membres du comité de direction ont eu accès aux documents numériques comprenant, notamment, les « dossiers complets des candidatures » et qu'ils ont reçu, sous format papier, les dossiers de candidatures. Les requérants ne se sont pas inscrits en faux contre ce procès-verbal. En outre, ainsi que l'a mis en évidence l'auditeur rapporteur, sans être contredit sur ce point par les requérants dans leur dernier mémoire, il ressort de l'examen des titres et mérites du premier requérant par le comité de direction que celui-ci a pris en considération l'apprentissage de l'allemand comme attestant de son initiative à s'auto-développer, alors que cet élément ne ressortait que de l'annexe dont les requérants soutiennent qu'elle n'a pas été soumise au comité de direction.

Il en résulte qu'à supposer que le mode d'introduction des candidatures ait été irrégulier, une telle irrégularité n'a pas eu d'influence sur la décision prise à l'égard des requérants, ni privés ceux-ci d'une garantie, puisqu'il n'est pas attesté qu'elle les a empêchés d'introduire leur candidature et de faire valoir leurs titres et mérites.

La première branche du moyen ne peut donner lieu à annulation de l'acte attaqué.

V.2.1. Deuxième branche

Le principe constitutionnel de l'égale admissibilité de tous aux emplois publics requiert, avant de désigner le titulaire d'une fonction, une comparaison des titres et mérites des personnes ayant répondu à un appel à candidatures et remplissant les conditions prescrites préalablement, de manière générale et objective, pour exercer cette fonction ou, en l'absence d'un tel appel, de toutes les

personnes satisfaisant à ces conditions. La comparaison des titres et mérites à laquelle il doit être procédé avant toute nomination ou promotion dans la fonction publique consiste à rapprocher les titres et mérites des candidats afin de mettre en évidence les similitudes et les différences qui existent entre eux, spécialement au regard de la fonction à conférer, et d'ainsi justifier la préférence finalement accordée. Le dossier administratif doit ainsi révéler l'effectivité de cette comparaison et les raisons pour lesquelles les candidats évincés n'ont pas été retenus.

Selon les articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, la motivation dont doit faire l'objet chaque acte administratif consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait qui ont déterminé son adoption. Selon l'article 3, alinéa 2, de cette loi, la motivation doit de plus être adéquate, c'est-à-dire exacte, complète et propre au cas d'espèce. La motivation requise par cette loi doit permettre au destinataire de l'acte administratif de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, cette motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'obligation de motivation formelle n'implique par ailleurs pas l'obligation d'exposer les motifs des motifs, l'autorité n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte.

En conséquence, pour satisfaire aux exigences des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 et au principe général de comparaison des titres et mérites, la motivation d'une nomination doit non seulement établir qu'une comparaison effective des titres et mérites a eu lieu, mais aussi préciser les raisons pour lesquelles le candidat désigné a été préféré aux autres ou, ce qui revient au même, les raisons de l'éviction des candidats non retenus. Cette exigence doit toutefois être comprise de manière raisonnable et ne peut conduire, par excès, à paralyser l'autorité investie du pouvoir de nommer, de sorte qu'elle ne doit pas analyser dans le menu détail les qualités et défauts de chacun des candidats en présence ni procéder de manière systématique à leur comparaison.

L'article 42 de l'arrêté royal du 21 juillet 2016 dispose :

« Le Comité de direction établit une proposition provisoire de classement basée sur les titres et mérites des agents et sur leur aptitude à remplir l'emploi vacant ».

L'article 16 du règlement d'ordre intérieur du comité de direction dispose :

« [...]

Procédure de promotion :

a) § 1^{er}. Le Comité examine la recevabilité des candidatures.

Le Comité fixe, par fonction, la pondération éventuelle des critères génériques et techniques sur lesquels il est appelé à fonder sa proposition, avant de procéder à la comparaison des titres et mérites des candidats.

§ 2. Il compare les titres et mérites des candidats.

§ 3. À l'issue de cette comparaison, il est procédé à un vote.

Le vote s'exprime par l'attribution à chaque candidat d'une cote par critère ou groupe de critères évalué.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, ce vote n'est pas secret (par ex. à main levée ou oral).

Le total des cotes obtenues par critère évalué détermine le classement des candidats, étant entendu que le candidat ayant obtenu le total le plus élevé est classé à la première place et que le classement des autres candidats est établi en conséquence.

[...] ».

Le procès-verbal de la séance du comité de direction du 9 mars 2018 mentionne notamment que :

« A. REMARQUES LIMINAIRES

[...]

Le Comité de direction examine les titres et mérites de tous les agents les agents la classe A3 [...] qui ont valablement introduit une candidature.

[...]

B. EXPLICATION DE LA PROCÉDURE D'ÉVALUATION ET DE COTATION

Les titres et mérites de chaque candidat sont examinés et évalués sur [la] base de 11 compétences génériques et techniques. [...]

Les compétences génériques sont chacune évaluées sur 20, ensuite pondérées, additionnées et ramenées sur 20 :

- innover - pondération 5;
- gérer le service - pondération 6;
- souder des équipes - pondération 6;
- établir des relations - pondération 7;
- faire preuve de fiabilité - pondération 8;
- atteindre les objectifs - pondération 8.

L'ensemble des compétences techniques est évalué sur 20 :

- représentation et *networking*;
- diplomatie;
- diplomatie publique;
- intégration et disponibilité dans le service;
- gestion des crises, des situations d'urgence et des situations imprévues.

Le score final est exprimé sur un total de 40 points. C'est le résultat de la somme du score ramené sur 20 des compétences génériques et du score sur 20 des compétences techniques.

Deux candidats qui obtiennent la même cote finale sont classés *ex-aequo*, auquel cas le départage pour la première place se fait en faveur du candidat ayant obtenu la meilleure cote pour le critère générique pondéré comme étant le plus important. Si le partage n'a pas pu se faire, on se réfère d'abord au critère de l'ancienneté de classe, ensuite de service.

Après concertation, le Comité de direction s'entend, pour chaque candidat, sur un score par compétence générique et pour l'ensemble des compétences techniques, qu'il confirme par vote non-secret (oral) conformément à l'article 16, alinéa 2, a), § 3, alinéa 3, du règlement d'ordre intérieur du Comité de direction du 16 mai 2003. Si aucun accord n'est atteint, la voix du Président est prépondérante et ce dernier décide du score à attribuer, conformément à l'article 14 du même règlement.

À chaque membre du Comité de direction est distribué un guide pour comprendre la signification des scores :

18	Très exceptionnel
17	Exceptionnel
16	Excellent
15	Très bon
14	Bon
13	Dans la moyenne
12	Suffisant
11	Plutôt faible
10	Faible
9	Insuffisant
8	Très insuffisant

Le Comité de direction examine les titres et mérites des candidats, à la fois sur [la] base du dossier de candidature de l'agent et sur [la] base des témoignages personnels supplémentaires des membres du Comité de direction.

Le Comité de direction rappelle que lors de l'examen des titres et mérites des candidats, il n'a pas comme ligne de conduite d'énumérer de façon exhaustive les expériences professionnelles et les états de service des candidats dont les membres disposent. Seuls les faits les plus marquants, tant positifs que négatifs, sont repris dans l'évaluation pour étayer ou illustrer la mesure dans laquelle les candidats répondent aux différents critères.

En vue de clôturer l'examen des titres et mérites, il a été attribué un score à chaque candidat, pour chacune de ses compétences génériques et pour l'ensemble de ses compétences techniques selon les modalités décrites ci-dessus. Dans le présent procès-verbal, à côté du score total obtenu, est également mentionné le score de l'ensemble des compétences génériques et celui de l'ensemble des compétences techniques, suivi par les différentes motivations (par compétence) des scores attribués.

À l'issue de l'examen et de l'évaluation des titres et mérites et de l'attribution des scores, les candidats feront l'objet d'un classement. Ce classement est le résultat de la comparaison mathématique de scores finaux obtenus.

[...]

E. VOTE

Après le vote, tel que décrit au point B.4, le Comité de direction confirme, à l'unanimité, les résultats de l'examen et de l'évaluation des titres et mérites et du classement des candidats selon les points obtenus, toujours motivés. Ce classement constitue ainsi la représentation mathématique du résultat de la comparaison de ces mêmes titres et mérites ».

L'article 16 du règlement d'ordre intérieur précité indique donc que le vote sur la comparaison des titres et mérites « s'exprime par l'attribution à chaque candidat d'une cote par critère ou groupe de critères évalué » dont le total détermine le classement. Le classement des candidats en attribuant à chacun une note chiffrée implique, par principe, que ces candidats sont comparés entre eux, l'attribution d'une meilleure note à un candidat que celle attribuée aux autres candidats traduisant de manière chiffrée que l'autorité qui a procédé au classement a considéré que ce candidat a des titres et mérites supérieurs aux autres candidats. Il est en effet indifférent d'attribuer à un premier candidat une note chiffrée supérieure à un autre candidat que d'écrire que le premier est meilleur que l'autre. L'attribution d'une note ne suffit toutefois pas pour que les exigences constitutionnelles et légales rappelées ci-dessus soient rencontrées. Il faut encore que les notes attribuées le soient de manière objective et qu'elles soient formellement et adéquatement motivées, cette motivation devant permettre aux candidats de comprendre pour quelles raisons ils ont reçu une meilleure ou une moins bonne note que les autres candidats. Comme rappelé plus haut, cette exigence doit néanmoins être comprise de manière raisonnable et ne peut conduire, par excès, à paralyser l'autorité investie du pouvoir de nommer, de sorte qu'elle ne doit pas analyser dans le menu détail les qualités et défauts de chacun des candidats en présence ni procéder de manière systématique à leur comparaison.

Les requérants ne peuvent en conséquence être suivis lorsqu'ils soutiennent que le comité de direction n'a pas procédé à une comparaison des titres et mérites des candidats, dès lors que celui-ci a en effet, pour chacun des critères préalablement fixés et dont l'importance a été pondérée, attribué une note chiffrée, les candidats ayant reçu les meilleures notes étant ainsi considérés pour ces critères comme meilleurs que ceux ayant reçu de moins bonnes notes, ce qui traduit bien une comparaison entre tous les candidats.

En outre, les notes attribuées pour l'ensemble des compétences génériques et pour l'ensemble des compétences techniques font l'objet d'une motivation.

Ainsi les notes attribuées au premier requérant sont motivées comme suit :

« Compétences génériques	13,55
<i>Innover</i>	Dans ses fonctions, [le premier requérant] a démontré une aptitude à innover conforme à la moyenne et a fait ponctuellement recours à un esprit innovant. Par exemple, au sein de J3, son expérience en tant que diplomate lui a permis d'envisager correctement les problèmes sous un angle nouveau et différent des autres collaborateurs. À Vienne également, il a apporté des idées relativement nouvelles dans la manière de promouvoir les savoir-faire belges.
<i>Gérer le service</i>	En termes de gestion de service, [le premier requérant] fait preuve de bonnes compétences. Que ce soit en poste ou à l'administration centrale, [le premier requérant] a su entreprendre des actions pertinentes et ciblées en utilisant de manière optimale les ressources disponibles. Les délais et les budgets ont été respectés pour chacune des missions.
<i>Souder des équipes</i>	Lorsqu'il s'agit de souder les équipes, [le premier requérant] démontre des compétences conformes à la moyenne, il favorise généralement les liens au sein d'une équipe et est toujours prêt à aider ou assister un collaborateur, comme cela a pu être remarqué au sein de J3. À Vienne, il a prouvé également être capable de gérer des tensions au sein de l'équipe lors du déménagement de trois missions (Ambassade bilatérale, représentation permanente et OSCE).
<i>Établir des relations</i>	[Le premier requérant] établit correctement des relations dans l'exercice de ses fonctions. À Vienne par exemple, dans le cadre de dossiers technico-politiques, il a entretenus des échanges intéressants avec l'Agence internationale de l'énergie atomique et avec des partenaires belges clés bénéfiques à son poste. De plus, à J3, il a développé et tente de maintenir une bonne collaboration avec les collègues des administrations fédérales et régionales et avec des experts externes, pour maintenir son niveau d'expertise.
<i>Faire preuve de fiabilité</i>	Au cours de sa carrière, [le premier requérant] a toujours fait preuve d'une bonne fiabilité et loyauté

<i>Atteindre des objectifs</i>	envers ses collaborateurs et vis-à-vis du département. Au sein de J3, entre autres, il a traité ses collègues équitablement et avec grande honnêteté, quelles que soient les circonstances. Il a gagné la confiance de son service en élaborant au quotidien des avis juridiques corrects et précis, en toute transparence. Pour atteindre les objectifs, [le premier requérant] a toujours fait preuve d'une bonne démarche amenant à de bons résultats. Il identifie intelligemment les opportunités et les saisit au profit du service. Par exemple, à J3, il a permis grâce à son ardeur et ses recherches approfondies que la Belgique conteste pour la première fois la recevabilité d'une plainte devant le Comité des droits sociaux à Strasbourg, inspirant ainsi à la même démarche quatorze autres états confrontés à la même plainte.
Compétences techniques	13
<i>Représentation et networking</i>	[Le premier requérant] possède des compétences techniques tout à fait dans la moyenne. Dans chacun de ses postes, il a développé un <i>networking</i> relativement intéressant reprenant divers acteurs clés pour l'atteinte des objectifs stratégiques du service. Son parcours en tant que diplomate a permis d'apporter à J3 des contacts utiles. [Le premier requérant] représente et défend de manière assez éloquente les intérêts de la Belgique sur la scène internationale comme au sein de groupes multilatéraux dans ses fonctions à J3. Il utilise également bien les médias sociaux comme la <i>Newsletter</i> et <i>Facebook</i> qu'il a par exemple mis en place à Vienne. De plus, la flexibilité et la polyvalence [du premier requérant], lui permettent de s'adapter assez rapidement à ses nouvelles fonctions qui peuvent être très variées. Son initiative à s'auto-développer, notamment à approfondissant ses connaissances en droit international public ou encore en apprenant l'allemand, témoigne d'une certaine disponibilité et de son engagement envers le département. Enfin, il a régulièrement fait preuve d'une certaine aptitude à faire face au stress et à la gestion de crise dans ses différents postes. Il a en effet fréquemment participé au service de garde et était disponible pour porter assistance aux concitoyens ».
<i>Diplomatie</i>	
<i>Diplomatie publique</i>	
<i>Intégration et disponibilité dans le service</i>	
<i>Gestion des crises, des situations d'urgence et des situations imprévues</i>	

Quant au second requérant, ses notes sont motivées comme suit :

« Compétences génériques	12,88
--------------------------	-------

<i>Innover</i>	Dans l'exercice de ses fonctions, [le second requérant] a démontré avoir une capacité d'innovation conforme à la moyenne. Lorsqu'il était à M2, grâce à son aptitude à envisager un problème sous un angle nouveau, il est parvenu à mieux promouvoir l'image de la Belgique auprès des pays bénéficiaires cibles dans le cadre de la campagne pour le CSNU 2019-2020.
<i>Gérer le service</i>	Dans la gestion de service, [le second requérant] a fait preuve d'aptitudes honorables. Il a su entreprendre des actions plus ciblées pour optimiser les ressources disponibles. Malgré des difficultés dans le passé lorsqu'il était en poste à La Valette, [le second requérant] fait des efforts considérables au sein de sa fonction à B1.1.
<i>Souder des équipes</i>	[Le second requérant] prend des mesures suffisantes afin de souder au mieux les équipes à sa charge. Il tente de former des équipes efficaces pour la réalisation des missions et entreprend ponctuellement des activités pour renforcer l'esprit d'équipe. Toutefois, [le second requérant] est encouragé à inviter davantage ses collaborateurs à partager leurs idées et opinions et à les prendre en compte dans le cadre de réunions plus régulières au sein de B1.1.
<i>Établir des relations</i>	[Le second requérant] a développé un réseau suffisant au sein de chaque poste. Il a essayé de maintenir des contacts réguliers principalement en interne, avec les services concernés ainsi qu'en externe avec entre autres le réseau de correspondants européens. Il lui est toutefois suggéré d'organiser davantage de coordination au sein du service-même.
<i>Faire preuve de fiabilité</i>	[Le second requérant] a fait preuve tout au long de sa carrière d'une bonne fiabilité et loyauté tant envers ses collaborateurs que vis-à-vis du département en général. Considéré comme un collègue aimable, il a gagné la confiance des autres en agissant de façon claire et en se montrant disposé à remplir diverses missions pour l'intérêt du service.
<i>Atteindre des objectifs</i>	[Le second requérant] n'est pas toujours parvenu à démontrer un niveau optimal en ce qui concerne la compétence Atteindre les objectifs. Une évolution positive peut toutefois être soulignée dans quelques dossiers, comme son suivi assez actif des dossiers africains à l'ordre du Jour du Conseil de sécurité ONU lorsqu'il était à M2. À B1.1 également, des progrès ont été constatés.
Compétences techniques	12
<i>Représentation et networking</i>	[Le second requérant] dispose de compétences techniques suffisantes. En termes de <i>networking</i> , il a

<i>Diplomatie</i>	entretenu un réseau spécifique qui lui a été bénéfique pour l'atteinte des objectifs stratégiques comme la réalisation d'événements. Cependant, le niveau de son rapportage n'a pas toujours été satisfaisant. Il lui a été conseillé d'améliorer cette compétence en réalisant des rapports plus concis et plus clairs. Par contre, son investissement dans l'organisation de certains événements a permis d'augmenter la visibilité de la Belgique, comme en témoigne par exemple le <i>Django World Festival</i> à Malte. [Le second requérant] est un agent disponible et assez polyvalent au vu des fonctions variées qu'il a accepté d'endosser, que ce soit au sein de l'administration centrale ou au cœur d'une ambassade, dans des secteurs bilatéraux ou multilatéraux, pour des fonctions tant verticales qu'horizontales. Enfin, [le second requérant] a fait preuve à quelques reprises d'une assistance consulaire active lorsque, par exemple, 188 concitoyens étaient bloqués à Malte suite à l'éruption du volcan islandais ou encore lors de la seconde bataille de Tripoli où il a assuré le suivi de la situation ».
<i>Diplomatie publique</i>	
<i>Intégration et disponibilité dans le service</i>	
<i>Gestion des crises, des situations d'urgence et des situations imprévues</i>	

À titre de comparaison, le candidat classé 17^{ème} et dernier lauréat, a fait l'objet des notes et les explications suivantes :

« Compétences génériques	14,35
<i>Innover</i>	[C. D.] a démontré à plusieurs reprises une bonne capacité d'innovation. Il a fait preuve par exemple d'un bon esprit créatif pour résoudre les difficultés techniques rencontrées lors de sa participation à la centralisation de la comptabilité au sein de son poste au Brésil. Il envisage les problèmes sous un angle nouveau afin d'aboutir à de bons résultats. Le dynamisme et la réflexion de [C. D.] l'amènent à très bien gérer les services qu'il a entre les mains. Que ce soit à Luanda ou à Sao Paulo, il a très efficacement entrepris et suivi de longs projets de construction et de rénovation de bâtiments en utilisant de façon optimale les ressources disponibles et en apportant systématiquement et intelligemment les correctifs nécessaires. Dans la gestion des postes à Luanda et à Sao Paulo, [C. D.] a démontré une bonne capacité à souder des équipes. Son écoute et sa disponibilité lui ont permis de déceler de potentiels conflits qu'il a directement traités en entreprenant des actions efficaces comme le rappel des objectifs communs que l'équipe partage. Afin d'assurer la cohésion au sein de
<i>Gérer le service</i>	
<i>Souder des équipes</i>	

<i>Établir des relations</i>	l'équipe, il invite ses collaborateurs à participer à la rédaction des tableaux de bords, des plans, des rétroplannings, etc. [C. D.] a démontré être capable d'établir de bonnes relations. Il identifie rapidement les acteurs clés au sein de son réseau et entretient des contacts cordiaux avec ceux-ci, ce qui lui permet de répondre aux objectifs. Il développe intelligemment un vaste réseau bénéfique à l'évolution du département.
<i>Faire preuve de fiabilité</i>	Au cours de ses différentes fonctions, [C. D.] a fait preuve d'une bonne fiabilité et loyauté envers le département. Il agit conformément à ses principes et les aligne à ceux du département. À Luanda par exemple, il a dû procéder à trois licenciements pour faute grave, tâches difficiles mais qui étaient nécessaires au bon fonctionnement du poste. Il démontre ainsi son sens de l'éthique et la valeur du travail qu'il aligne aux standards déontologiques du département.
<i>Atteindre des objectifs</i>	[C. D.] a démontré de très bonnes aptitudes en ce qui concerne la compétence <i>Atteindre des objectifs</i> . Sa gestion de la difficile et très longue rénovation de la Chancellerie à Sao Paulo a démontré une très grande flexibilité et une capacité notable à saisir les opportunités qui se présentent.
Compétences techniques	15
<i>Représentation et networking</i>	[C. D.] possède de très bonnes compétences techniques dans la réalisation de ses tâches. En tant qu'hôte et pour maintenir un réseau de qualité, il a mis en place une politique d'accueil chaleureuse et attentionnée lui permettant de créer auprès de ses invités l'impression d'un traitement personnalisé. Par ailleurs, [C. D.] a toujours assuré un rapportage très qualitatif et utile quel qu'en soit le domaine. Sa très bonne défense des intérêts belges a également été soulignée, particulièrement à Luanda lors de la libération d'un compatriote détenu illégalement ou encore dans la lutte contre les demandes frauduleuses de visas. Soucieux du service rendu aux citoyens, il offre un soutien de qualité sans délai, évitant ainsi toute plainte. Sa diplomatie publique est également d'une grande efficacité comme en témoigne la très bonne promotion de l'image de la Belgique grâce, entre autres, à ses initiatives culturelles belges et à l'utilisation proactive des médias sociaux réalisées à Sao Paulo. Avec neuf années au sein de postes considérés comme difficiles, [C. D.] a prouvé sa très grande disponibilité envers le département et ce, malgré l'impact considérable sur sa vie de famille.
<i>Diplomatie</i>	
<i>Diplomatie publique</i>	
<i>Intégration et disponibilité dans le service</i>	
<i>Gestion des crises, des situations d'urgence et des situations imprévues</i>	

Enfin, il possède une très bonne capacité à gérer les situations de crises et d'urgence comme en témoigne le sang-froid dont il a fait preuve à Kinshasa en mars 2017 lors des combats à l'arme lourde ».

Contrairement à ce que soutiennent les requérants, il apparaît ainsi que les motivations des notes ne sont ni vagues, ni imprécises, ni stéréotypées, mais adaptées à chaque candidat. La circonstance que les mêmes termes soient parfois employés pour qualifier les compétences respectives des candidats ne signifie pas que cette motivation soit stéréotypée, dès lors que cette motivation est étayée d'éléments concrets et propres à chaque candidat, comme le montrent les éléments de motivation repris ci-dessus. S'agissant en outre d'agents ayant tous déjà un long parcours au sein de la carrière extérieure, et dont il s'agit d'évaluer les qualités respectives afin de déterminer ceux d'entre eux qui seront promus à la classe supérieure, il ne peut être fait grief à la partie adverse d'avoir pris en considération non seulement les éléments avancés par les candidats dans leur dossier de candidature, mais également ceux dont les membres du comité de direction du Service public fédéral ont, en tant que tels, connaissance. Les requérants restent en défaut d'indiquer quelle disposition légale ou réglementaire aurait contraint le comité de direction à s'appuyer exclusivement sur les dossiers de candidatures pour comparer les titres et mérites des agents candidats. Si les requérants invoquent l'extrait du *vade-mecum* « Promotions au sein de la carrière extérieure du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement », selon lequel « [à] chaque élément invoqué au regard de chaque compétence évaluée doit correspondre au moins une pièce du dossier de candidature de l'agent » (*vade-mecum*, p. 6), il s'agit-là d'une exigence qui s'impose aux candidats eux-mêmes pour la présentation de leur dossier de candidature. Il va du reste de soi qu'un candidat ne peut s'attribuer, dans sa candidature, un mérite dont le comité de direction ne pourrait vérifier la réalité. Un autre extrait du *vade-mecum* stipule toutefois, sous un point intitulé « Discussion – appréciations personnelles », que « [l]es membres du Comité de direction se basent essentiellement sur le dossier de candidature de l'agent pour l'examen de sa candidature. Les appréciations personnelles sont corroborées par des éléments objectifs et vérifiables, en rapport avec les compétences évaluées, fixées dans la description de fonction, et dont l'agent a connaissance. Dans le cas contraire, les appréciations risquent de mettre en cause leur impartialité ». La circonstance invoquée par les requérants que certains candidats n'auraient pas joint d'annexes ne signifie donc pas que les membres du comité de direction n'ont pas corroboré d'éléments objectifs et vérifiables leurs appréciations. Comme indiqué ci-avant, les appréciations sont étayées d'exemples concrets. S'agissant de fonctions telles que celles en cause et dont les détenteurs peuvent être amenés à exercer des tâches et être confrontés à des circonstances très

diverses, les candidats ne peuvent s'attendre à ce que les mérites avec lesquels ils ont jusqu'alors exercé leurs fonctions soient exposés en détail et systématiquement comparés avec le même degré de détail à chacun des mérites des autres candidats.

En outre, comme rappelé ci-avant, il n'est pas exigé d'une autorité devant motiver un acte administratif qu'elle donne les motifs de ses motifs. La lecture de la motivation des notes du dernier lauréat classé et des requérants permet à ceux-ci de comprendre pour quelle raison ce lauréat a reçu des notes légèrement meilleures que les leurs. En effet, la motivation comporte, à l'égard des requérants, une majorité d'appréciations faiblement positives, alors que les qualités du dernier lauréat sont à l'évidence davantage appréciées. Les requérants restent en défaut de démontrer que ces appréciations seraient manifestement erronées. Le fait que les requérants invoquent des éléments de leur dossier qui, à leurs yeux, auraient justifié que leurs mérites soient mieux appréciés ne suffit pas à démontrer une erreur manifeste d'appréciation dans le chef de la partie adverse. Il serait en outre déraisonnable d'exiger de l'autorité qu'elle fasse référence, dans sa décision, à l'ensemble des titres et mérites auxquels les candidats font référence dans leur dossier de candidature.

Enfin, s'agissant de la critique quant au recours, par le comité de direction, au système d'évaluation *Crescendo* lors de la comparaison des titres et mérites, les requérants ne démontrent pas que ce recours serait prohibé, inapproprié, ou vicierait la comparaison des titres et mérites.

Dans son procès-verbal du 31 août 2018, le comité de direction expose en effet à juste titre ce qui suit :

« [...] [L]'évaluation de l'agent dans le cadre du cycle d'évaluation concerne l'évaluation de ses compétences dans les fonctions qu'il exerce actuellement, tandis que l'examen des candidatures (ou des aptitudes et titres et mérites) dans le cadre d'une procédure de promotion concerne l'évaluation des compétences d'un agent à exercer une fonction supérieure qu'il n'exerce pas encore. Ainsi, lorsque le Comité de direction examine les titres et mérites des agents, il examine les "aptitudes, attitudes et connaissances observables [de l'agent] qui permettent de prédire l'efficacité avec laquelle [ce dernier] exercera une fonction ou un rôle précis(e)" (définition du SPF Bosa). Lors de cet exercice, il est évident que le Comité de direction se base sur l'ensemble des éléments qu'il a en sa possession et qui permettent d'évaluer les compétences du candidat. Si une évaluation ne permet pas forcément de fournir des éléments pertinents, cela peut néanmoins, dans certaines situations, être le cas. En d'autres termes, l'évaluation constitue un élément, parmi d'autres, sur lequel le Comité de direction peut se baser lors de l'examen des titres et mérites des agents, si cette dernière contient des éléments pertinents pour l'évaluation des compétences requises pour la classe supérieure ».

Contrairement à ce que prétendent les requérants, le comité de direction évoque bien, dans cet extrait, la possibilité de se baser sur l'évaluation d'un candidat dans le cadre de l'examen de ses titres et mérites lorsque cette évaluation contient des éléments pertinents pour l'appréciation des compétences requises pour la classe supérieure. Les requérants ne démontrent pas que le comité de direction aurait fait un usage dénué de pertinence d'éléments repris des évaluations contenues dans le système d'évaluation *Crescendo*.

La seconde branche du moyen unique n'est pas fondée.

VI. Demande d'indemnité réparatrice

Conformément à l'article 25/3, § 3 du règlement général de procédure, aucune illégalité n'étant constatée, il y a lieu de rejeter la demande d'indemnité réparatrice formulée par le deuxième requérant.

VII. Indemnité de procédure et dépens

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

Quant à la contribution visée à l'article 66, 6°, du règlement général de procédure, il y a lieu de la réduire à 20 euros dans le cadre du présent litige. En effet, par un arrêt n° 22/2020 du 13 février 2020, publié au *Moniteur belge* du 20 février 2020, la Cour constitutionnelle a annulé, dans l'article 4, § 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 19 mars 2017 'instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne', les mots « par partie requérante ». En conséquence, dans l'hypothèse d'une requête appuyée par une pluralité de parties requérantes, une seule contribution de 20 euros peut être réclamée. En vertu de l'effet *erga omnes* et rétroactif de l'arrêt de la Cour constitutionnelle précité, il y a lieu d'ordonner le remboursement de la contribution indûment perçue en l'espèce.

VIII. Dépersonnalisation

Dans leur requête, les parties requérantes sollicitent la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État', toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans

la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée

Article 2.

La demande en indemnité réparatrice formulée par XXXX est rejetée.

Article 3.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité des personnes physiques ne sera pas mentionnée.

Article 4.

Les parties requérantes supportent les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros, accordée à la partie adverse.

Article 5.

La contribution de 20 euros indûment perçue sera remboursée aux parties requérantes par le service désigné au sein du Service public fédéral Finances comme compétent pour encaisser les droits au Conseil d'État.

Ainsi prononcé le 11 mai 2021, par la VIII^e chambre composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Louise Ernoux-Neufcoeur,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Luc Detroux