CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 256.566 du 22 mai 2023

A. 235.507/VIII-11.889

En cause : **LEROY** Dominique
ayant élu domicile chez
M^e Jonathan de WILDE d'ESTMAEL, avocat,
passage de l'Atelier 6/2
5100 Jambes,

contre :

la commune de La Bruyère,
représentée par son collège communal,
ayant élu domicile chez
M^e David RENDERS, avocat,
rue du Concours 1
1170 Bruxelles.

Partie intervenante :

BARAS Valérie
ayant élu domicile
rue de l'Intérieur 12
1360 Thorembais-Saint-Trond.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 20 janvier 2022, Dominique Leroy demande l'annulation de :

« 1) la décision adoptée par le conseil communal de La Bruyère le 24 juin 2021 fixant l'appel à candidature […] ;
2) la décision du collège communal de La Bruyère du 30 septembre 2021 désignant le jury de sélection […] ;
3) la décision de la commission de sélection, adoptée le 8 novembre 2021, attribuant les notes de l'épreuve orale aux différents candidats et plus particulièrement [lui] attribuant la note de 18/60 […] ;
4) la décision du conseil communal de La Bruyère (faisant partie intégrante de la décision suivante) opérant le classement des différents candidats au poste de directeur stagiaire à temps plein des écoles communales de Warisoulx et de Saint-Denis, [lui-même] ayant été classé troisième sur quatre […] ;

5) la décision du conseil communal de La Bruyère du 25 novembre 2021, fondée notamment sur les décisions précitées, nommant Madame Valérie Baras au poste de directeur stagiaire à temps plein des écoles communales de Warisoulx et de Saint-Denis […] ;
6) la décision implicite adoptée par le même Conseil communal refusant de [le] nommer […] au poste de directeur stagiaire à temps plein des écoles communales de Warisoulx et de Saint-Denis ».

II. Procédure

Par une requête introduite le 30 mars 2022, Valérie Baras demande à être reçue en qualité de partie intervenante.

Cette intervention a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 22 avril 2022.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 22 mars 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 28 avril 2023.

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

M^e^ Céline Van Den Bossche, *loco* M^e^ Jonathan de Wilde d'Estmael, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Emmanuelle Gonthier, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le requérant est instituteur primaire nommé à titre définitif au sein des écoles communales de la partie adverse.

2. À partir du 19 août 2020, en application d'une délibération du collège communal du 16 juillet 2020, ratifiée le 27 août 2020 par le conseil communal, il exerce la fonction de directeur temporaire des écoles de Warisoulx et de Saint-Denis.

3. Antérieurement, il a déjà exercé la fonction de directeur temporaire dans lesdites implantations, en application de délibérations du collège communal comparables, à savoir :

- du 7 octobre 2019 au 20 octobre 2019, « en remplacement de [C. D.], en congé de paternité » ;

- du 20 février 2020 au 3 avril 2020, « en remplacement de [C. D.], en congé de maladie » ;

- et du 1er juillet 2020 au 18 août 2020, en suite de la « démission de [C. D.] à la date du 30/6/2020 », « en remplacement de [A. M.], directrice desdites écoles, en disponibilité pour convenance personnelle du 19/8/2019 au 18/8/2020 ».

Ces différentes désignations ont eu lieu sans appel à candidatures.

4. De la requête et du dossier administratif, il ressort que :

- le 3 juillet 2020, le requérant prend part à une « réunion de fonctionnement », en présence du bourgmestre, Y. D., et de la directrice des ressources humaines, F. W., au terme de laquelle « YD et FW [le] félicitent […] pour l'année scolaire écoulée », dès lors qu'il « a réussi à redresser la barre au sein des deux écoles dont il a la responsabilité » et « a fait preuve d'une grande capacité d'adaptation, de réelle compétence relationnelle et d'une communication maîtrisée avec aussi bien les membres de son équipe qu'avec les parents des élèves » ;

- par un courrier du 16 avril 2021, il est informé que, par une délibération adoptée la veille, le collège communal décide, en sa qualité de pouvoir organisateur, d'entamer une procédure disciplinaire à son encontre pour les faits de

harcèlement moral à l'égard de certains collègues, des tentatives d'intimidation à l'égard de certains collègues, des critiques des autres écoles de l'entité et des directions et le non-respect du point 10.3 (cours particuliers) du règlement d'ordre intérieur du personnel enseignant de la partie adverse ;

- si cette procédure disciplinaire a, selon les dires de la partie adverse, été abandonnée, et ce après que son audition ait été organisée le 19 mai 2021, il est par ailleurs convoqué, de même que son épouse, institutrice dans l'une des deux écoles sous sa supervision, à une audition préalable avec les membres du pouvoir organisateur en vue d'une éventuelle suspension préventive le vendredi 23 avril 2021, afin de déterminer si sa présence au sein de l'école de Warisoulx mettrait à mal l'intérêt de celle-ci ;

- le 28 avril 2021, il se voit notifier la décision du collège communal, prise en sa séance du 23 avril 2021, de ne pas le suspendre préventivement à la suite de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre.

5. Au préalable, le 4 février 2021, la commission paritaire locale émet un avis favorable sur l'appel à candidatures « mixte » pour un poste de directeur (H/F) temporaire aux écoles communales de Warisoulx et Saint-Denis.

6. Par une délibération du 25 février 2021, le conseil communal décide, à l'unanimité, « d'arrêter le profil de fonction pour une désignation à titre temporaire dans une fonction de Directeur des écoles communales de Warisoulx/Saint-Denis », ainsi que « de lancer un appel à candidatures [...] » pour ce poste.

Selon les termes de la délibération, l'appel à candidatures est un appel à candidatures « mixte », en ce qu'il porte sur un « emploi temporairement vacant dont le PO présume qu'il deviendra définitivement vacant à terme ».

7. Le 26 février 2021, l'appel à candidatures et le profil de fonction sont affichés dans toutes les écoles de la partie adverse.

8. Le 11 mars 2021, le requérant se porte candidat à l'emploi concerné.

9. Par une délibération du 25 mars 2021, le conseil communal décide de « prendre acte de l'unique candidature reçue remplissant les conditions exigées, à savoir : Monsieur Leroy Dominique […], instituteur primaire définitif à temps plein aux écoles communales de La Bruyère ».

10. L’épreuve écrite a lieu le 29 mars 2021 et l’épreuve orale, le 19 avril 2021.

11. À l’issue des deux épreuves, la commission de sélection établit un procès-verbal.

12. Par une délibération du 27 mai 2021, le conseil communal décide de ne pas désigner le requérant en tant que directeur temporaire pour les écoles de Warisoulx et de Saint-Denis.

Après avoir rappelé les termes du procès-verbal de la commission de sélection, cette décision est motivée comme suit :

« […]

Attendu qu’il revient aux membres du Conseil de décider si le candidat peut être désigné dans la fonction ;
Attendu que si le rapport du jury de sélection était positif quant aux axes pédagogiques et administratifs, il était plus réservé sur l’axe relationnel ;
Qu’outre cet aspect réservé du jury quant à l’axe relationnel, il ressort également de ce rapport de sélection que le candidat n’est pas en phase avec la vision du Pouvoir Organisateur quant au rôle et tâches d’un directeur d’école,
Que le rapport fait par le jury de sélection et présenté au Conseil communal démontre que le candidat fait preuve de carences et faiblesses dans les missions suivantes, telles que reprises dans la description de fonctions approuvée par le Conseil communal du 25 février 2021 :

“3° En ce qui concerne le pilotage des actions et des projets pédagogiques
Le directeur garantit le soutien et l’accompagnement du parcours scolaire de chacun des élèves et leur orientation positive.
Le directeur favorise un *leadership* pédagogique partagé.
(...)”
“4° En ce qui concerne la gestion des ressources et relations humaines
(...)
Le directeur collabore avec le pouvoir organisateur pour construire, une équipe éducative et enseignante centrée sur l’élève, son développement et ses apprentissages.
Le directeur soutient le développement professionnel des membres du personnel
(...)
Le directeur évalue les membres du personnel et en rend compte au Pouvoir organisateur.
Dans le cadre du soutien au développement professionnel, individuel et collectif, des membres du personnel, le directeur :

- construit avec eux un plan de formation collectif pour l’établissement ;
- les motive et les accompagne (en particulier les enseignants débutants) ;
- mène avec eux des entretiens de fonctionnement ;
- les aide à clarifier le sens de leur action ;
- participe à l’identification de leurs besoins de formation et en leur facilitant l’accès à la formation en cours de carrière dans le cadre du plan de formation de l’école ;
- valorise l’expertise des membres du personnel ;

- soutient leurs actions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école ;
- permet aux membres du personnel l'expérimentation de nouvelles pratiques professionnelles, dans le respect du projet pédagogique du Pouvoir organisateur.

Le directeur stimule l'esprit d'équipe.
Le directeur met en place une dynamique collaborative favorisant le partage, la concertation, et la construction collective.
Le directeur renforce la démocratie scolaire en impliquant les acteurs de l'école dans la construction et la régulation du vivre ensemble.
(…)
Le directeur prévient et gère les conflits, en faisant appel, le cas échéant, à des ressources externes."
"7° En ce qui concerne la planification et gestion active de son propre développement professionnel
(...)
Être capable d'accompagner le changement.
Être capable de prendre des décisions et de s'y tenir après avoir instruit la question à trancher et/ou au terme d'un processus participatif
Avoir une capacité d'observation objective et d'analyse du fonctionnement de son école en vue, le cas échéant, de dégager des pistes d'action alternatives.
(...)
Être capable de gérer les conflits.
(...)"

Qu'outre ces carences dans des domaines clefs d'une fonction de Direction, le Conseil communal estime que la solution proposée par la commission de sélection, à savoir remanier l'équipe éducative, n'est pas envisageable en raison de l'impact sur les élèves et l'organisation de l'école, un Directeur devant s'adapter à son équipe et non pas la déstructurer ou la désorganiser ;
Que les compétences attendues d'un Directeur d'école sont également reprises dans les plans de pilotage et correspondent au profil de fonction arrêté par le Conseil communal ;
Que les fonctions relationnelles et de *leadership* attendues d'un Directeur d'école sont des fonctions essentielles et prépondérantes ;
Qu'il en ressort que le candidat ne dispose pas des compétences, au niveau relationnel et en terme de *leadership*, nécessaires que pour pouvoir assurer la fonction de Directeur d'école à titre temporaire.
[…] ».

13. Par un courrier électronique du 28 mai 2021, le requérant est informé que « le Conseil communal a, en sa séance du 27 mai 2021, décidé de ne pas [le] désigner en tant que Directeur temporaire des écoles de Warisoulx et Saint-Denis ».

14. Le 31 mai 2021, la partie adverse lui notifie cette décision par un premier courrier recommandé avec accusé de réception.

Elle le lui notifie par un second courrier recommandé avec accusé de réception du 10 juin 2021, comportant l'indication des voies de recours.

Par un arrêt n° 256.565 prononcé ce jour, le Conseil d'État rejette le recours en annulation dirigé contre cette décision, le requérant n'ayant pas demandé la poursuite de la procédure après le rapport proposant le rejet du recours.

15. Le 17 juin 2021, un deuxième appel à candidatures pour la fonction de directeur temporaire des écoles de Warisoulx et de Saint-Denis est validé par la commission paritaire locale.

16. Le 24 juin 2021, le conseil communal décide de lancer un deuxième appel à candidatures pour la fonction de directeur temporaire des écoles de Warisoulx et de Saint-Denis, après avoir arrêté le profil de fonction.

Il s'agit du premier acte attaqué.

17. Le 30 septembre 2021, le collège communal prend acte de cinq candidatures reçues et les déclare recevables. Il s'agit de celles du requérant et de l'intervenante, ainsi que celles de M. B. M., J. S. et D. A.

Il décide, par ailleurs, de désigner les membres de la commission de sélection, de fixer les dates des épreuves et de transmettre les informations relatives au recrutement aux membres du conseil communal et aux instances syndicales. Les membres de cette commission de sélection sont :
- M. J., directrice des écoles communales d'Ohain ;
- K. B., directrice des écoles communales de Gembloux 2 ;
- F. S., experte pédagogique de la ville de Namur ;
- G. B., responsable des ressources humaines de la partie adverse.

Les dates des épreuves sont fixées aux 22 octobre 2021 (épreuve écrite) et 8 novembre 2021 (épreuve orale).

Il s'agit du deuxième acte attaqué, en ce qu'il désigne les membres de la commission de sélection.

18. Par un courrier recommandé du 30 septembre 2021 également, chaque candidat est convoqué aux épreuves.

19. Le 4 octobre 2021, des invitations à assister à l'épreuve orale en tant qu'observateurs sont adressées aux quatre groupes politiques présents au sein du conseil communal (PS, Ecolo, MR et D&B), ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives (CGSP, SLFP, CSC).

20. Lors de l'épreuve écrite du 22 octobre 2021, quatre candidats sur les cinq se présentent. D. A. ne s'y présente pas.

21. L’épreuve écrite de chacun des candidats est corrigée de façon anonyme. Les notes suivantes sont attribuées après ouverture des enveloppes contenants les noms et prénoms des candidats :

- candidat n° 2 (soit M. B. M.) : 32/60 ;
- candidat n° 3 (soit le requérant) : 49/60 ;
- candidat n° 4 (soit J. S.) : 42/60 ;
- candidat n° 5 (soit l’intervenante) : 52,5/60.

22. Le 8 novembre 2021, a lieu l’épreuve orale. Chaque candidat se voit poser une série de questions. Celles-ci sont consignées par N. I., responsable juridique de la partie adverse, durant l’épreuve.

Selon la motivation de l’acte attaqué, des notes sont attribuées le même jour aux candidats. Il s’agit du troisième acte attaqué.

En outre, cette note obtenue à l’issue de l’épreuve orale est additionnée à celle de l’épreuve écrite, et le total de ces résultats détermine leur classement, lequel constitue le quatrième acte attaqué.

23. Par un courriel envoyé le soir de ladite épreuve, le requérant signale aux membres de la commission qu’il entend apporter des précisions à son épreuve de l’après-midi.

24. Par un courriel du lendemain, la partie adverse lui répond qu’ « il ne peut pas être tenu compte de réponses *a posteriori* dans le chef d’un candidat (après qu’il ait éventuellement pris des renseignements) et ce sous peine de rompre avec le traitement égalitaire de l’ensemble des candidat ».

25. Le 25 novembre 2021, le conseil communal désigne l’intervenante « en tant que directrice stagiaire à temps plein de l’école communale de Warisoulx – Saint-Denis ».

Il s’agit du cinquième acte attaqué qui est motivé comme suit :

« […]

> Vu la décision du Conseil communal du 25/02/2021 de lancer un appel à candidature en interne afin de pourvoir au remplacement de [A. M.], Directrice définitive avec classe (détachée de 24 périodes) des écoles communales de Warisoulx – Saint-Denis, en disponibilité pour convenance personnelle et d’arrêter le profil de fonction ;

Considérant qu'à l'issue des épreuves de sélection, aucun candidat n'a été désigné au poste de Directeur stagiaire pour les écoles communales de Warisoulx – Saint-Denis ;

Vu la décision du Conseil communal du 24 juin 2021 décidant de lancer un appel à candidature, en interne et en externe, afin de pourvoir au remplacement de [A. M.], Directrice définitive avec classe (détachée de 24 périodes) des écoles communales de Warisoulx – Saint-Denis, en disponibilité pour convenance personnelle et d'arrêter le profil de fonction ;

Que 5 candidatures recevables ont été réceptionnées ;

Vu les *curriculum vitae* et les lettres de motivations reçues ;

Attendu que l'objectif est de trouver la personne qui remplira le rôle de Directeur au mieux des intérêts des enfants et des implantations scolaires ;

Vu la délibération du Collège communal du 30 septembre 2021 "Écoles communales Warisoulx/Saint-Denis : Recrutement d'un Directeur : Résultat de l'appel à candidatures – Approbation de la composition du jury – Fixation des dates des épreuves" par laquelle le Collège communal a déclaré les différentes candidatures reçues recevables, a fixé le calendrier des épreuves de sélection et a désigné le jury de sélection suivant :

- [M. J.], Directrice des écoles communales d'Ohain ;
- [K. B.], Directrice des écoles communales de Gembloux 2 ;
- [F. S.], Expert pédagogique, Ville de Namur ;
- [G. B.], Responsable des Ressources Humaines de la commune de La Bruyère.

Attendu que l'épreuve écrite a été organisée le 22 octobre 2021 ; que 4 candidats sur les 5 retenus s'y sont présentés ;

Vu le procès-verbal de correction de l'épreuve écrite repris en annexe ;

Attendu qu'à l'issue de l'épreuve écrite, les cotes suivantes ont été attribuées aux candidats :

- Madame Valérie Baras: 52,5/60 ;
- [M. B. M.] : 32/60 ;
- [J. S.] : 42/60 ;
- Monsieur Dominique Leroy : 49/60.

Attendu que l'épreuve orale a été organisée le 8 novembre 2021 ;

Vu les remarques des observateurs externes – représentants du Conseil communal – reprises en annexe ;

Vu le procès-verbal du jury repris en annexe ;

Attendu qu'à l'issue de l'épreuve orale, les cotes suivantes ont été attribuées aux candidats (également sur 60 points afin d'assurer la même cotation que l'épreuve écrite) :

- Madame Valérie Baras: 42/60 ;
- [M. B. M.] : 30/60 ;
- [J. S.] : 30/60 ;
- Monsieur Dominique Leroy : 18/60.

Attendu qu'à l'issue des épreuves de sélection et à la suite des cotations de celles-ci par le jury, le classement des candidats est le suivant :

1. Madame Valérie Baras avec un total de 94,5/120 (soit 78,75/100) ;

2. [J. S.] avec un total de 72/120 (soit 60/100) ;
3. Monsieur Dominique Leroy avec un total de 67/120 (soit 55,83/100) ;
4. [M. B. M.] avec un total de 62/120 (soit 51,66/100).

Considérant que Madame Baras – première classée à l'issue des examens de recrutement – est actuellement Directrice de l'École fondamentale Communale Eghezée II, laquelle comporte 4 implantations ;

Considérant qu'elle y est nommée depuis le 1er septembre 2019, soit plus de deux ans ; Qu'elle a, préalablement à sa nomination, effectué un stage de deux ans également ;

Qu'elle dispose dès lors déjà de pas moins de quatre années d'expérience comme Directrice d'école communale ;
Qu'outre cette expérience, elle dispose également de près de 20 ans de métier comme institutrice primaire – notamment spécialisé – dans diverses écoles à la fois communales et du réseau libre ; Qu'elle connaît donc parfaitement la réalité du terrain ;

Que son expérience dans l'enseignement spécialisé est par ailleurs un véritable atout afin de pouvoir déterminer avec précision les besoins d'enfants éventuellement en difficultés ;

Attendu qu'elle dispose également de la formation initiale des Directeurs ;
Que son *Master* en sciences de l'Éducation, en sus de son graduat d'institutrice primaire, constitue également un élément à prendre en compte, dès lors que cela démontre également la volonté de la candidate de se former aux dernières méthodes et pratiques en la matière ;

Attendu que la conclusion du Jury de sélection, dans son procès-verbal des entretiens oraux, était que Madame Baras "dispose d'une très bonne vision de la fonction de Direction et qu'elle semble disposer des capacités requises pour exercer la fonction proposée" ;

Considérant que [J. S.] – seconde classée à l'issue des examens de recrutement – est actuellement Formatrice à l'École des Cadres de la Province du Hainaut, Dirigeante d'une plaine de jeu à la Ville de Charleroi et Maître de Philosophie et de Citoyenneté ; Que celle-ci est également titulaire d'un graduat en instituteur primaire ;

Considérant qu'elle dispose également d'une expérience en tant qu'institutrice primaire et maternelle ;
Qu'elle ne dispose cependant d'aucune expérience en tant que Directrice d'école ;

Considérant qu'elle est, par ailleurs, détentrice de la formation initiale des Directeurs ;

Attendu que la conclusion du Jury de sélection, dans son procès-verbal des entretiens oraux, était que [J. S.] "dispose globalement de bonnes connaissances, mais estime que sa vision actuelle de la fonction doit évoluer pour coller à la réalité d'aujourd'hui" ;

Considérant que Monsieur Leroy – troisième classé à l'issue des examens de recrutement – est actuellement Directeur remplaçant depuis mars 2019 au sein des établissements de Warisoulx – Saint-Denis ; qu'il dispose à cet égard d'une bonne connaissance du terrain ;

Considérant que celui-ci est titulaire d'un graduat en instituteur primaire et qu'il a entamé la formation initiale de Directeur mais ne l'a, à ce jour, pas terminée ;

Considérant que le candidat dispose également d'une solide expérience de 25 années en tant qu'instituteur ;

Qu'il ressort cependant de l'entretien avec le jury de sélection qu'il ne maîtrise pas correctement les différents principes du *management* d'équipe, ce qui est pourtant important en tant que Directeur ;

Que bien qu'il maîtrise assez bien la matière d'un point de vue théorique, la conclusion du jury de sélection à l'issue de son entretien oral avec le candidat est que le candidat n'a pas la "capacité à rentrer en stage dans un poste de direction" ;

Considérant que [M. B. M.] – quatrième classée à l'issue des examens de recrutement – est actuellement institutrice dans l'enseignement communal de la Ville de Liège, et ce depuis près de trente ans ; Que celle-ci dispose en outre d'un *Master* en sciences de l'éducation à finalité spécialisée (enseignement) ;

Qu'elle comptabilise donc une solide expérience dans l'enseignement communal en tant qu'institutrice ;

Attendu qu'elle dispose également d'une petite expérience dans des fonctions de Direction tout en relevant qu'elle dispose de la formation initiale des Directeurs ;

Attendu que la conclusion du jury de sélection à l'issue de son entretien avec la candidate est que la "candidate dispose globalement de bonnes connaissances, mais estime que sa vision actuelle de la fonction doit évoluer pour coller à la réalité d'aujourd'hui" ;

Considérant que, bien qu'il ne s'agisse pas d'un concours, l'examen de sélection est un élément jugé important, lequel a été réalisé par un jury pluridisciplinaire composé de professionnels dont les conclusions servent à éclairer le Conseil communal sur les capacités et qualités des différents candidats tout en considérant qu'il n'est pas question de les remettre en cause ;

Qu'à cet effet, Madame Baras est la lauréate classée première de cet examen, largement en tête devant les autres candidats ; Qu'elle est d'ailleurs la candidate ayant le mieux réussi tant l'épreuve écrite que l'épreuve orale ;

Attendu qu'en ce qui concerne les titres des candidats, il est relevant de noter que deux d'entre eux disposent d'une formation de niveau universitaire, à savoir Mesdames Baras et [M. B. M] ;

Qu'en outre, trois des candidats disposent de la formation initiale des Directeurs (seul Monsieur Leroy n'en est pas titulaire à ce jour) et que c'est également un élément important à considérer dans le choix d'un Directeur d'école communale ;

Considérant qu'en ce qui concerne l'expérience directement utile à la fonction (à savoir une expérience probante en tant que Directeur d'école communale), il en ressort que Madame Baras est la candidate qui dispose du plus d'expérience (4 ans), devant Monsieur Leroy (2 ans et demi) et [M. B. M.] (1 an et 3 mois) ;

Attendu qu'il ressort dès lors que, quel que soit le point de vue adopté, Madame Baras est la candidate qui présente le plus de qualités pour exercer une fonction de Direction d'école communale ;

Qu'au vu de la comparaison des titres et mérites des différents candidats ici effectuée, Madame Baras doit être considérée comme étant la personne la plus apte au poste de Directeur des écoles communales de Warisoulx – Saint-Denis ;

Considérant qu'aucun membre du Conseil communal ne tombe sous l'application de l'article L1122-19 du CDLD ;

Sur proposition du Collège communal ;
[…]

Article 1 :

Madame Valérie Baras[...] est désignée en tant que Directrice stagiaire à temps plein de l'école communale de Warisoulx – Saint-Denis.

[...] ».

26. Par des courriers du 26 novembre 2021, la partie adverse notifie la décision du conseil communal du 25 novembre 2021 aux candidats.

27. Sur l'interpellation du précédent conseil du requérant, cette décision, accompagnée de ses annexes, lui est à nouveau notifiée par un courrier du 9 décembre 2021, de même qu'aux autres candidats, par des courriers du 14 décembre 2021.

IV. Intervention

La requête en intervention introduite par Valérie Baras ayant été accueillie provisoirement, il y a lieu de l'accueillir définitivement.

V. Recevabilité

V.1. Thèses des parties

V.1.1. Le mémoire en réponse

La partie adverse fait valoir que le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé à l'encontre des premier, deuxième, troisième, quatrième et sixième actes attaqués. Elle rappelle que pour qu'un recours soit recevable, il convient notamment que l'acte attaqué cause grief au requérant, ce qui implique que ce soit une décision produisant des effets juridiques définitifs et que tel n'est, en principe, pas le cas des actes préparatoires, soit en l'espèce les cinq actes susvisés.

En ce qui concerne le sixième acte attaqué, elle ajoute que lorsqu'un requérant ne peut faire valoir aucun droit à la nomination litigieuse, le recours dirigé

contre le refus implicite de le nommer est irrecevable. Or, en l'espèce, elle estime que sa compétence n'est pas liée et que le requérant ne peut faire valoir aucun droit à la nomination litigieuse de sorte que le recours doit également être déclaré irrecevable à cet égard.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant indique qu'en ce qui concerne les quatre premières décisions, s'agissant d'actes préparatoires adoptés par les autorités communales ainsi que par le jury préalablement à la décision de nomination, elles ne peuvent faire l'objet d'un recours direct dans la mesure où elles ne modifient pas sa situation juridique, mais que l'illégalité qui les entache peut néanmoins être soulevée à l'occasion du recours contre la décision qu'elles sous-tendent.

Il en déduit qu'il dispose clairement d'un intérêt à voir également annuler ces actes préparatoires, dans la mesure où leur maintien aurait pour conséquence de le pénaliser si la procédure de sélection devait être reprise à la suite de l'annulation de la nomination de l'intervenante.

V.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Dans son dernier mémoire, il ne revient plus sur la question de la recevabilité du recours.

V.2. Appréciation

Il est de jurisprudence constante que la recevabilité d'un recours contre un acte administratif peut être admise pour autant qu'il emporte des effets définitifs, c'est-à-dire qu'il commande partiellement la solution définitive et qu'il cause directement grief et lèse de manière définitive une partie requérante. Dans une opération complexe, l'illégalité d'un tel acte, dit interlocutoire, peut être soit alléguée directement à l'appui d'un recours en annulation, soit invoquée indirectement à l'appui du recours dirigé contre la décision à la préparation de laquelle il concourt. Dans la première hypothèse, la partie requérante doit, toutefois, veiller au respect des délais habituels pour l'introduction du recours. Elle ne conserve, en outre, son intérêt à celui-ci que pour autant qu'elle introduise également et régulièrement un recours contre les actes finals de la procédure en cause. Par contre, un acte purement préparatoire n'est pas susceptible de recours en annulation devant le Conseil d'État, dès lors qu'il ne modifie pas, par lui-même, ou n'affecte pas l'ordonnancement juridique. Des vices affectant un tel acte

préparatoire peuvent uniquement être invoqués à l'appui du recours dirigé contre l'acte causant définitivement grief à une partie requérante.

En l'espèce, les deux premiers actes attaqués constituent des actes purement préparatoires dans le cadre d'une opération complexe de recrutement. Ils ne causent pas au requérant un grief immédiat et définitif. En effet, d'une part, sa candidature a été jugée recevable et, d'autre part, les décisions de la partie adverse relatives à l'appel à candidatures et à la composition de la commission de sélection n'ont pas eu pour effet de l'exclure définitivement de la procédure de sélection.

Quant au troisième acte attaqué, il ne ressort pas de l'article 56*bis*, § 3, du décret du 2 février 2007 'fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement' que le rapport de la commission de sélection et le classement qu'il contient seraient contraignants à l'égard du pouvoir organisateur et le lierait, de telle sorte qu'ils revêtiraient le caractère d'un acte interlocutoire. Ce rapport constitue donc un acte purement préparatoire non susceptible de recours.

Le requérant mentionne encore que le quatrième acte attaqué fait partie intégrante du cinquième acte attaqué, à savoir la décision du conseil communal du 25 novembre 2021 nommant l'intervenante au poste de directeur stagiaire à temps plein des écoles communales de Warisoulx et de Saint-Denis, en sorte qu'il ne doit pas être considéré comme une décision distincte du cinquième acte attaqué.

Partant, même si l'éventuelle illégalité des quatre premiers actes attaqués peut être invoquée contre la décision causant définitivement grief au requérant, soit le cinquième acte attaqué, le recours est irrecevable en tant qu'il est dirigé contre ces quatre premiers actes.

Enfin, s'agissant du sixième acte attaqué, il est de jurisprudence constante que, sauf circonstances particulières, le recours est irrecevable lorsqu'il est dirigé contre une décision implicite de ne pas nommer, désigner ou promouvoir une partie requérante, à moins qu'une disposition légale ou réglementaire ne crée à son profit un droit ou une priorité à la nomination, à la désignation ou à la promotion.

En l'espèce, il n'apparaît pas, et le requérant ne le soutient ni *a fortiori* le démontre, que tel serait le cas, en manière telle que le recours est irrecevable à l'encontre de cet acte.

Le recours est recevable en tant qu'il est dirigé contre le cinquième acte attaqué. Il est irrecevable pour le surplus.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse du requérant

VI.1.1. La requête en annulation

Le premier moyen est pris « de la violation ou de la mauvaise application de l'article 5, § 2 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, de la violation du principe général du droit de bonne administration et de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution consacrant le principe de l'égal accès aux emplois ».

Le requérant reproche à la partie adverse de n'avoir mentionné, dans l'appel à candidatures du 24 juin 2021, ni la pondération entre les critères principaux de sélection des candidats, ni les conditions de recrutement complémentaires, en violation notamment des dispositions du décret du 2 février 2007.

Il souligne que, selon son article 1er, ce décret s'applique notamment à la procédure de recrutement d'un directeur des écoles communales faisant partie de l'enseignement officiel subventionné et, de l'article 5, § 2, alinéa 3 (lire : 5) qu'il cite, il déduit que le profil de fonction doit reprendre les critères de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d'eux, ajoutant qu' « une certaine marge d'appréciation est laissée au pouvoir organisateur quant à l'opportunité de prévoir des conditions de recrutement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout pour le poste à pourvoir ».

Il estime qu'en l'espèce, la partie adverse n'a pas précisé « qu'une expérience dans la fonction et/ou le fait de disposer d'un diplôme universitaire et/ou la réussite de la formation initiale des directeurs constitueraient un atout dans le cadre de la sélection » alors qu'il ressort du cinquième acte attaqué que ces trois éléments ont été pris en considération par le conseil communal pour justifier la désignation de l'intervenante. Il considère, dès lors, que ces conditions complémentaires auraient dû apparaître dans le profil de fonction accompagnant l'appel à candidatures, ce qui n'a pas été le cas et est contraire à l'article 5, § 2, alinéa 3 (lire : 5), du décret du 2 février 2007.

Il souligne que l'appel à candidatures constitue une pièce essentielle de la procédure de recrutement et que l'annonce des critères de sélection et de leur pondération constitue une garantie essentielle pour assurer l'égalité de traitement

entre les candidats et, ce faisant, un égal accès de tous les citoyens à la fonction publique. Il en infère qu'en omettant d'y reprendre la pondération des critères principaux de sélection et en se fondant, dans la décision litigieuse, sur d'autres critères que ceux mentionnés dans l'appel à candidatures pour départager les candidats et attribuer *in fine* le poste convoité à l'intervenante, la partie adverse a violé les dispositions invoquées à l'appui du moyen.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Outre ce qui figure dans sa requête, le requérant souligne que l'appel à candidatures litigieux ne comporte aucune mention relative aux critères principaux de sélection et que, selon lui, les caractéristiques attendues dans le chef du directeur à désigner ne peuvent pas être assimilées aux critères de sélection, le cinquième acte attaqué ne faisant d'ailleurs pas référence à ces « caractéristiques ». Il ajoute que ledit appel à candidatures ne donne pas davantage d'indication quant à la pondération entre les critères principaux de sélection, et considère que la partie adverse ne peut être suivie lorsqu'elle affirme que l'absence de pondération chiffrée s'explique par le fait que chacun des *items* repris dans le profil de fonction revêtirait la même importance, le décret du 2 février 2007 imposant explicitement cette mention.

Il ajoute que la décision litigieuse ne prend, à aucun moment, en compte les *items* vantés par la partie adverse, tels la production de sens, le pilotage stratégique et opérationnel global de l'école, le pilotage des actions et des projets pédagogiques, la gestion des ressources et des relations humaines, la communication interne et externe, la gestion administrative, financière et matérielle de l'établissement, la planification et gestion active de son propre développement professionnel ou encore les diverses compétences comportementales et techniques.

Il en conclut qu'en ne faisant pas mention des critères de sélection et de la pondération attribuée à chacun des critères, l'appel à candidatures du 24 juin 2021 viole l'article 5, § 2, alinéa 3 (lire : 5), du décret du 2 février 2007.

VI.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Il souligne que le principe d'égal accès aux emplois publics suppose, d'une part, que l'autorité informe clairement les candidats des modalités selon lesquelles leur candidature sera examinée et, d'autre part, qu'elle compare objectivement leurs titres et mérites. Il considère que ce principe n'est pas violé uniquement lorsqu'une partie requérante démontre que l'autorité a utilisé des

critères différents pour apprécier les candidatures, ce qui semble à ses yeux avoir été le cas en l'espèce, mais aussi lorsque cette autorité omet d'annoncer clairement les critères dont elle tiendra compte dans le cadre de la sélection, de même que leur pondération, car elle ne permet pas aux candidats de se préparer adéquatement et, *a posteriori*, de comprendre la décision qui est adoptée par elle.

Il relève, par ailleurs, qu'il résulte de l'article 5, § 2, alinéa 3 (lire : 5), du décret du 2 février 2007, que le profil de fonction doit reprendre non seulement les critères de sélection des candidats, mais également la pondération attribuée à chacun d'eux, et que si le texte prévoit ainsi l'obligation dans le chef de l'autorité de mentionner la pondération des critères, c'est que la valeur qui leur est donnée n'est pas forcément identique. À ses yeux, il ne résulte d'ailleurs pas de la motivation de la décision litigieuse que tel a effectivement été le cas en l'espèce, de sorte qu'en ne mentionnant pas ces critères de sélection ni leur pondération, l'appel à candidatures viole la disposition précitée.

Il rappelle, en outre, que la partie adverse n'a pas précisé « qu'une expérience dans la fonction et/ou le fait de disposer d'un diplôme universitaire et/ou la réussite de la formation initiale des directeurs constituaient un atout dans le cadre de la sélection ». À l'argument selon lequel il aurait dû se douter que ces éléments entreraient en ligne de compte dans l'appréciation du jury puisque l'appel à candidature imposait aux candidats de fournir un C.V., une copie de leur diplôme et une copie de réussite dans le cadre de la formation initiale des directeurs, il répond que ces critères n'étaient cependant pas annoncés clairement d'emblée dans l'appel à candidatures, comme le prescrit l'article 5, § 2 du décret du 2 février 2007, et ce alors qu'il s'agit des trois éléments retenus par le cinquième acte attaqué. Par contre, ajoute-t-il, la décision attaquée ne prend pas en compte les *items* précités, vantés par la partie adverse. Il souligne que l'appel à candidatures du 24 juin 2021 se contente de reprendre les conditions légales d'accès à la fonction de directeur ainsi qu'une liste de référentiels et de compétences comportementales et techniques attendues, et non les critères de sélection à proprement parler.

Enfin, en réponse à l'objection selon laquelle les principaux critères de sélection sont le référentiel et la liste de compétences comportementales et techniques, il estime que, de deux choses l'une :

- soit les principaux critères de sélection sont le référentiel et la liste de compétences comportementales et techniques et, partant, la partie adverse a violé l'obligation de motivation formelle ; à la lecture de la décision, il indique, en

effet, ignorer pourquoi, au regard de ces critères, il est considéré comme un moins bon candidat que l'intervenante ;

- soit la partie adverse n'a pas défini de critère de sélection et, partant, il y a violation de l'article 5, § 2, du décret du 2 février 2007, du principe général du droit de bonne administration et du principe de l'égal accès aux emplois.

VI.2. Appréciation

Les articles 10 et 11 de la Constitution, qui consacrent le principe d'égalité et de non-discrimination, imposent de réserver un même traitement en droit à des situations identiques en fait, et impliquent que des situations factuellement différentes fassent l'objet d'un traitement juridique distinct. En matière de fonction publique, ce principe requiert de la part de l'autorité administrative, avant de désigner le titulaire d'une fonction, y compris à titre temporaire, 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 et disposées à les exercer. Cette comparaison doit, non seulement, reposer sur des critères identiques mais le dossier administratif et la motivation de l'acte attaqué doivent, aussi, en révéler l'effectivité et les raisons pour lesquelles les candidats évincés n'ont pas été retenus.

L'article 5, § 2, du décret du 2 février 2007 'fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement' dispose par ailleurs :

« § 2. En vue de tout appel à candidatures à une fonction de directeur visée au chapitre V, le pouvoir organisateur établit un profil de fonction, qu'il joint à tout appel à candidatures à une fonction de directeur.

Le profil de fonction définit :
1° les responsabilités principales du directeur ;
2° les compétences comportementales et techniques nécessaires à leur exercice.
Les compétences comportementales et techniques visées à l'alinéa précédent sont assorties d'indicateurs de maîtrise.

Le pouvoir organisateur construit le profil de fonction, d'une part, à partir du profil de fonction-type visé au § 1er et, d'autre part, en tenant compte des besoins spécifiques liés à son projet éducatif et pédagogique ainsi que des caractéristiques propres de l'école dans laquelle le poste de directeur est à pourvoir.

Le profil de fonction reprend les critères principaux de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d'eux. Il peut comprendre des conditions de recrutement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout pour le poste à pourvoir ».

En l'espèce, le requérant soutient, en termes de requête, d'une part, que la partie adverse aurait omis de reprendre dans l'appel à candidatures la pondération des principaux critères de sélection et, d'autre part, qu'elle se serait fondée, dans l'acte attaqué, sur des critères autres que ceux mentionnés dans ledit appel à candidatures.

Ces critiques ont trait à des irrégularités qui, à les supposer établies, seraient de nature à priver le requérant de garanties, en ce qu'elles participent du respect de l'égale admissibilité aux emplois publics consacrée par les articles 10 et 11 de la Constitution, susvisés, et par l'article 5, § 2, du décret du 2 février 2007 qui en constitue une application. Partant, eu égard à l'article 14, § 1er, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, le moyen est recevable quant à ce.

S'agissant de la première de ces critiques, le moyen n'est toutefois pas fondé. Il y a, en effet, lieu de considérer qu'en l'absence de toute mention à cet égard, les critères repris dans le profil de fonction se voient reconnaître une importance équivalente. Le requérant ne démontre pas qu'il devrait en aller différemment dans ce cas, et il n'établit au demeurant pas davantage que ces critères auraient reçu une importance différente en l'espèce.

Par ailleurs, sur la seconde critique, il est inexact de soutenir que la partie adverse se serait fondée sur des critères différents de ceux mentionnés dans l'appel à candidatures et qu'elle aurait ainsi eu égard à des « conditions de recrutement complémentaires », au sens de l'article 5, § 2, alinéa 5, précité, sans qu'elles soient au préalable mentionnées dans le profil de fonction.

En l'occurrence, ledit appel à candidatures prévoit, en effet, expressément que « le dossier de candidature comportera : […] - un *curriculum vitae* ; […] ; - une copie des diplômes ; - le cas échéant, une copie des attestations de réussite obtenues dans le cadre de la formation initiale des directeurs sera jointe au dossier de candidature ». Le requérant devait donc s'attendre à ce que le fait d'avoir un diplôme universitaire ou la formation initiale des directeurs ou, encore, l'importance de l'expérience utile en tant que directeur soient des éléments pris en compte dans la comparaison des titres et mérites litigieuse des candidats. Ils sont visés dans ledit appel à candidatures ou, à tout moins, découlent de l'exigence de *curriculum vitae* qu'il contient, s'agissant de l'expérience utile ainsi visée. Partant, le requérant ne peut reprocher à la partie adverse d'y avoir eu égard pour départager les candidats, et ce indépendamment de la question de savoir s'ils constituent ou non

des conditions de recrutement complémentaires au sens de l'article 5, § 2, alinéa 5, précité. La circonstance qu'ils soient précisés dans l'appel à candidatures plutôt que dans le profil de fonction qui y est joint n'est d'aucune incidence à cet égard.

Pour le surplus, en tant que le requérant soutient que l'auteur de l'acte attaqué n'aurait pas mentionné les « critères de sélection » dans l'appel à candidatures, il y a lieu de considérer, avec la partie adverse, que la critique n'est pas formulée dans la requête en annulation et qu'elle s'avère, dès lors, tardive et, partant, irrecevable à défaut d'être d'ordre public.

Le premier moyen est partiellement irrecevable et non fondé pour le surplus.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse du requérant

VII.1.1. La requête en annulation

Le deuxième moyen est pris de « la violation du principe général du droit de bonne administration, des principes généraux de sécurité juridique, de confiance légitime et *patere legem quam ipse fecisti*, de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution consacrant le principe de l'égal accès aux emplois publics et de la violation des articles 1er et 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ainsi que du principe de motivation matérielle ».

Après un rappel de la portée des principes généraux de droit de confiance légitime et *patere legem quam ipse fecisti*, le requérant expose que l'appel à candidatures du 24 juin 2021 annonçait que le jury serait « *a minima* constitué d'un représentant de l'administration communale, d'un directeur d'école d'une autre commune, d'un référent pédagogique et de représentants syndicaux » et qu'il s'attendait, en conséquence, à ce que plusieurs représentants syndicaux en soient membres, ce qui n'a pas été le cas. Il ajoute qu'il s'est préparé aux épreuves en pensant qu'il serait jugé notamment par de tels représentants syndicaux, mais qu'il s'est retrouvé uniquement devant des directeurs ou experts pédagogiques, les intérêts défendus par les uns ne rejoignant pas en tous points ceux défendus par les autres.

VII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réplique que si la loi du 19 décembre 1974 ‘organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités’ et l’arrêté royal du 28 septembre 1984 ‘portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités’ prévoient la faculté pour les organisations syndicales d’assister aux concours et examens, rien n’empêche une autorité de prévoir, au-delà de cette faculté, la présence d’organisations syndicales dans la procédure de sélection. Il réitère que tel a été le cas en l’espèce, ce qui a suscité une attente légitime dans le chef des candidats à ce que plusieurs représentants syndicaux prennent part au jury.

VII.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Il invoque la même argumentation que celle développée dans ses précédents écrits de procédure.

VII.2. Appréciation

L’article 56*bis*, § 1er, du décret du 2 février 2007 ‘fixant le statut des directeurs et directrices dans l’enseignement’ dispose :

« Le pouvoir organisateur met en place une commission de sélection. Elle est composée de membres ou de délégués du pouvoir organisateur.

Elle comprend au moins un membre disposant d’une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d’une expérience en ressources humaines et en matière de sélection du personnel.
[…] ».

Cette disposition de nature décrétale ne prévoit, dès lors, pas la présence de représentants syndicaux en qualité de membres de la commission de sélection.

L’article 17, 3°, de la loi du 19 décembre 1974 ‘organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités’ prévoit, par ailleurs :

« Aux conditions fixées par le Roi et sans préjudice des autres prérogatives que la présente loi leur confère, les organisations syndicales représentatives peuvent :
[…]
3° assister aux concours et examens organisés pour les agents sans préjudice des prérogatives des jurys ;
[…] ».

En exécution de cette disposition, l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 'portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités' stipule encore que :

« Toute organisation syndicale représentative a le droit de se faire représenter par un délégué auprès du jury de chaque concours ou examen de recrutement de membres du personnel, ainsi qu'auprès du jury de chaque concours, épreuve ou examen organisé pour les membres du personnel, qu'elle représente.

Le délégué doit s'abstenir de toute intervention dans le déroulement normal des concours, de l'épreuve ou de l'examen et ne peut prendre part à la délibération du jury. Il ne peut prendre connaissance du procès-verbal des opérations, ni recevoir une copie de celui-ci. Toutefois, il peut faire acter ses remarques sur le déroulement du concours, de l'examen ou de l'épreuve, dans une annexe au procès-verbal ».

Il en résulte que l'intention des auteurs de ces textes est de permettre aux organisations syndicales d'assister aux épreuves de sélection mais non de faire partie du jury ni d'interférer dans les prérogatives de celui-ci. Ces organisations syndicales ont, en d'autres termes, le « droit » de se faire représenter par un délégué auprès de ce jury mais elles ne peuvent y être obligées et doivent, en outre, s'abstenir d'intervenir dans le déroulement desdites épreuves, hormis en faisant acter leurs éventuelles remarques dans une annexe au procès-verbal.

Partant, lorsqu'il est précisé, dans la délibération du conseil communal du 24 juin 2021 fixant l'appel aux candidats litigieux, que « le jury sera, *a minima*, constitué d'un représentant de l'administration communale, d'un directeur d'école d'une autre commune, d'un référent pédagogique et de représentants syndicaux », la disposition en cause ne peut être lue qu'en conformité avec ce qui précède, soit d'une manière telle que les représentants syndicaux doivent être invités à y assister mais ne peuvent être tenus d'y siéger, ni *a fortiori* d'intervenir dans le déroulement normal de l'épreuve et lors de la délibération du jury. Comprise de la sorte, elle ne pouvait susciter une confiance légitime dans le chef du requérant, ni prévaloir en vertu du principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti*.

En l'espèce, le requérant ne conteste, par ailleurs, pas que les organisations représentatives ont été invitées à assister aux épreuves litigieuses, par des courriers adressés par la partie adverse le 4 octobre 2021. Ces dernières n'ont cependant pas fait usage de cette faculté.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse du requérant

VIII.1.1. La requête en annulation

Le troisième moyen est pris « de l'incompétence de l'auteur de l'acte préparatoire, de la violation des articles L1122-30, L1123-23 et L1213-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation [ci-après : CDLD] et des articles 10 et 11, 33 et 162 de la Constitution ».

Le requérant reproche à la partie adverse d'avoir statué sur la base d'un avis remis par une commission de sélection désignée par un organe incompétent. À cet égard, il mentionne qu'en vertu de l'article L1122-30 CDLD, le conseil communal dispose de la compétence générale de régler « tout ce qui est d'intérêt communal » et que l'article L1213-1, 2°, du même Code prévoit que cet organe nomme les agents mais permet d'en déléguer le pouvoir au collège communal, à l'exception néanmoins des membres du personnel enseignant. Or il constate que si tous les actes imposés par le décret du 2 février 2007 ont été posés par le conseil communal, l'acte attaqué indique que la commission de sélection a été constituée par le collège communal qui était, dès lors, incompétent selon lui pour ce faire.

VIII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réplique que si le collège communal est effectivement compétent pour exécuter les résolutions du conseil communal, cette compétence doit s'exercer dans les limites de l'article L1213-1 CDLD, en sorte que le conseil communal ne peut pas lui déléguer le pouvoir de nommer les membres du personnel enseignant. Du reste, il déduit que, dans sa délibération du 24 juin 2021, le conseil communal ne délègue pas au, ni ne charge le collège communal de la désignation des membres du jury.

Il ajoute, en référence au deuxième moyen, que s'il y a lieu de considérer que le conseil communal a délégué au collège communal le pouvoir de fixer la composition définitive du jury et d'en désigner les membres, ce dernier n'a, à ses yeux, pas respecté le cadre de cette délégation, à défaut d'avoir désigné des représentants syndicaux.

VIII.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Il se réfère aux développements de ses précédents écrits de procédure.

VIII.2. Appréciation

L'article L1213-1, 2°, CDLD dispose :

« Le conseil communal nomme les agents dont le présent Code ne règle pas la nomination. Il peut déléguer ce pouvoir au collège communal, sauf en ce qui concerne :

[…]

2° les membres du personnel enseignant ».

Cet article précise que le conseil communal est seul compétent pour la nomination des membres du personnel enseignant. Or, en l'espèce, il n'est pas contesté que le cinquième acte attaqué qui désigne l'intervenante en qualité de directrice stagiaire à temps plein de l'école communale de Warisoulx – Saint-Denis a bien été adopté par cet organe, en date du 25 novembre 2021. Le moyen manque donc en fait quant à ce.

Quant à la désignation des membres de la commission de sélection, il apparaît, d'une part, que l'article précité ne dit mot sur ce point et que le moyen manque donc en droit en tant qu'il postule que seul le conseil communal pouvait procéder à leur désignation. D'autre part, en tout état de cause, il y a lieu de rappeler que la délibération du conseil communal du 24 juin 2021 qui a approuvé l'appel à candidatures litigieux, a également décidé que le jury serait constitué « *a minima* d'un représentant de l'administration communale, d'un directeur d'école d'une autre commune, d'un référent pédagogique et de représentants syndicaux ». Cet organe a donc bien décidé de la composition *a minima* du jury, étant entendu qu'en application de cette décision, le collège communal a, par sa délibération du 30 septembre 2021, désigné les membres qui devaient concrètement en faire partie. Ce faisant, le collège communal a veillé à pourvoir à l'exécution de la résolution du conseil communal susvisée, conformément à l'article L1123-23, 2°, CDLD qui lui en donne expressément le pouvoir.

Enfin, comme cela ressort de l'appréciation portée sur le deuxième moyen, en ne désignant pas de membres d'organisations syndicales comme membres du jury mais en leur transmettant les informations relatives au recrutement litigieux et en les invitant à y participer en tant qu'observateurs, le collège communal a agi dans le respect de l'article 56*bis*, § 1er, du décret du 2 février 2007,

combiné aux articles 17 de la loi du 19 décembre 1974 et 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, et a ainsi exécuté la délibération du conseil communal du 24 juin 2021 en conformité avec les normes précitées.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

IX. Quatrième moyen

IX.1. Thèse du requérant

IX.1.1. La requête en annulation

Un quatrième moyen est pris « de la violation ou de la mauvaise application de l'article 56*bis*, § 1er, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement ainsi que la violation des articles 10 et 11 de la Constitution ».

Le requérant fait valoir que l'autorité administrative a statué sur la base d'un avis remis par une commission de sélection irrégulièrement composée en ce qu'elle ne comporte pas un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur disposant d'une expertise en ressources humaines et en matière de sélection de personnel, contrairement au prescrit de l'article 56*bis*, § 1er, visé au moyen. Il indique, à cet égard, que G. B. n'était pas un membre extérieur au pouvoir organisateur puisqu'il était alors le responsable des ressources humaines de la partie adverse.

IX.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant objecte que, contrairement à ce qu'affirme la partie adverse, M. J. et K. B. ne peuvent être considérées comme « des membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection », étant donné qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'elles disposeraient d'une telle compétence.

Il estime, en outre, que le fait qu'elles aient été déjà membres de jury de recrutement n'est pas suffisant pour établir une expérience en ressources humaines et en matière de sélection. Il se prévaut, à cet égard, d'un arrêt n° 139.902 du 28 janvier 2005.

IX.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Il se réfère aux développements de ses précédents écrits de procédure.

IX.2. Appréciation

Les articles 5, §§ 1er, alinéa 3, 4°, et 4, 4°, c, 6, § 1er, 7, 4°, et 56*bis*, § 1er, du décret du 2 février 2007 disposent :

« Art. 5. § 1er. […]
Les responsabilités décrites dans le profil de fonction-type sont structurées en sept catégories :
[…]
4° gestion des ressources et des relations humaines ;
[…]
§ 4. Dans les catégories visées au paragraphe précédent, pour que la Communauté française soit assurée que toutes les écoles reprennent dans le profil de fonction qu'elles établissent, les responsabilités essentielles d'un directeur, le profil de fonction reprend, *a minima*, les responsabilités suivantes :
[…]
4° gestion des ressources et des relations humaines :
[…]
c) le directeur collabore avec le pouvoir organisateur pour construire, une équipe éducative et enseignante centrée sur l'élève, son développement et ses apprentissages ;
[…] ; ».

« Art. 6. § 1er. La compétence générale d'organisation visée à l'article 5 comprend la gestion des ressources humaines de l'établissement en concertation avec le pouvoir organisateur, ce qui implique notamment que le directeur participe à la constitution de l'équipe éducative ».

« Art. 7. La formation initiale du directeur a pour objectifs de permettre au directeur :
[…]
4° de développer les compétences de base, notamment en matière de gestion des ressources humaines, nécessaires à l`exercice des responsabilités décrites par les profils de fonction visés à la section II du chapitre Ier ;
[…] ».

« Art. 56*bis*, § 1er. Le pouvoir organisateur met en place une commission de sélection. Elle est composée de membres ou de délégués du pouvoir organisateur.

Elle comprend au moins un membre disposant d'une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection de personnel.

La composition de la commission de sélection est communiquée aux Services du Gouvernement selon les modalités qu'ils fixent ».

Il résulte de ces dispositions que les directeurs d'école disposent nécessairement d'une expérience en matière de ressources humaines et de constitution de l'équipe éducative, ce qui inclut des aptitudes en matière de sélection de personnel.

Il peut donc en être déduit que tant M. J. que K. B., qui sont directrices respectivement des écoles communales d'Ohain et de Gembloux 2, remplissent la condition d'être des « membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection de personnel », au sens de l'article 56*bis*, § 1er, alinéa 2, précité.

La référence à l'arrêt n° 139.902 du 28 janvier 2005 ne modifie pas l'analyse qui précède. En effet, si le Conseil d'État a décidé, dans cet arrêt, qu'il n'était pas établi que « les personnes qui composaient le jury étaient des techniciens de la spécialité pour laquelle le recrutement était organisé », il apparaît, en l'espèce, d'une part, que cette exigence de disposer de tels « techniciens » n'est pas en tant que telle prévue à l'article 56*bis*, § 1er, précité, lequel prévoit uniquement la présence de personnes « disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection de personnel », et, d'autre part, que, contrairement à l'arrêt précité, il est démontré que cette condition est bien remplie dans le cas présent.

Partant, il importe peu que G. B., responsable des ressources humaines, fasse partie du pouvoir organisateur.

Le quatrième moyen n'est pas fondé.

X. Cinquième moyen

X.1. Thèse du requérant

Un cinquième moyen est pris de « la violation des principes généraux du droit de sécurité juridique, de confiance légitime et *patere legem quam ipse fecisti* ainsi que la violation des articles 10 et 11 de la Constitution ».

Le requérant reproche à la partie adverse d'avoir statué sur la base d'un avis remis par une commission de sélection irrégulièrement composée, en ce qu'elle ne comportait pas de membre de la délégation syndicale, alors que cela avait été annoncé dans l'appel à candidatures.

En réplique, il reconnaît que le cinquième moyen se confond avec le deuxième moyen. Dans son dernier mémoire, il se réfère aux développements de ses précédents écrits de procédure.

X.2. Appréciation

Comme le requérant l'admet lui-même, le cinquième moyen se confond avec le deuxième moyen. Il convient, dès lors, de se référer à l'appréciation formulée à cette occasion.

Le cinquième moyen n'est pas fondé.

XI. Sixième moyen

XI.1. Thèse du requérant

XI.1.1. La requête en annulation

Un sixième moyen est pris de « la violation du principe général d'indépendance et d'impartialité et des articles 10 et 11 de la Constitution ».

Le requérant fait valoir que la procédure d'engagement et les conditions qui l'entourent doivent offrir des garanties d'impartialité et d'objectivité suffisantes du point de vue du respect de l'égal accès aux emplois publics, en application des principes d'égalité et de non-discrimination contenus dans les articles 10 et 11 de la Constitution.

Il estime qu'en l'espèce, la partie adverse a statué sur la base d'un avis remis par une commission de sélection dont la moitié des membres se serait prononcée de manière partiale. Il considère qu'en effet, il est permis d'émettre de sérieux soupçons de partialité à l'encontre de deux membres du jury de sélection.

Il soutient que K. B. est directrice des écoles communales de Gembloux, tandis que l'intervenante était directrice des écoles communales d'Éghezée, de sorte qu'elles faisaient toutes deux parties de la même association locale de directeurs d'écoles fondamentales, laquelle se réunit régulièrement à l'occasion de repas conviviaux, pour disserter et élaborer des évaluations externes communes ou pour préparer l'organisation des CEB. Il est ainsi d'avis qu'elles ont pu, à ces occasions, nouer des liens d'amitié particuliers de nature à faire naître dans son chef un doute

légitime sur la capacité de K. B. à juger, sans *a priori* ou parti pris, les compétences des différents candidats. Il souligne, à cet égard, que lors de l'épreuve écrite, qui s'est déroulée de manière anonyme, l'intervenante et lui-même ont obtenu des résultats relativement similaires, soit respectivement 52,5/60 et 49/60, tandis qu'à l'occasion de l'épreuve orale, durant laquelle l'identité des candidats était par la force des choses connue des examinateurs, l'écart s'est lourdement creusé, l'intervenante obtenant un résultat de 94,5/120 contre 67/120 en ce qui le concerne.

Il relève, par ailleurs, que G. B., peu de temps avant qu'il n'accède au poste de responsable des ressources humaines de la partie adverse, était le directeur général du CPAS de La Bruyère et qu'il a ainsi été amené à travailler avec T. N. qui était ouvrier polyvalent au sein du même CPAS et dont l'épouse, elle-même enseignante de l'école de Warisoulx – Saint-Denis, a porté plainte pour harcèlement à son encontre. Il en déduit que G. B. a dû, par les « liens privilégiés » qu'il aurait noués avec ledit T. N., avoir une présentation peu flatteuse de ses qualités humaines et managériales et considère que « cela explique sans doute la tournure quasi-disciplinaire de l'épreuve orale [qu'il a] subie […] et certaines réflexions intégrées dans le rapport quant à son incapacité à gérer de "potentiels problèmes internes" ».

Il en déduit un défaut d'impartialité dans le chef de deux des quatre membres du jury, soit la moitié de celui-ci, lequel « s'est traduit par une évaluation particulièrement injuste et partiale » de ses propres qualités lors de l'épreuve orale.

XI.1.2. Le mémoire en réplique

En réplique, il réitère ce qu'il a exposé en termes de requête.

Il ajoute qu'en mentionnant dans l'appel à candidatures que celui-ci est le deuxième appel étant donné que « le PO n'a pas reçu de candidature valable après un premier appel », la partie adverse ne peut raisonnablement prétendre que le jury s'est montré impartial à son égard, dès l'instant où il était le seul à avoir introduit une première candidature et que ledit appel à candidatures qui fonde son appréciation l'a qualifiée de « non valable ».

Il indique, par ailleurs, qu'il ressort du dossier administratif que c'est N. I. qui a pris note lors des entretiens verbaux alors qu'il s'agissait de la personne de contact lors de sa procédure disciplinaire, en sorte qu'elle devait avoir parfaitement connaissance de ce dossier.

Il souligne, enfin, que plusieurs termes utilisés dans le procès-verbal ne l'ont été qu'à son encontre et ne se justifient pas à la lecture des notes prises par N. I., lors de son entretien, mais témoignent de la tournure quasi-disciplinaire de l'épreuve orale qu'il dit avoir subie. Il mentionne, à cet égard, les termes suivants : « notamment à cause de son côté extrêmement directif », « (le) jury a également été très étonné », « (le) jury a eu l'impression que le candidat ne souhaitait pas assumer les responsabilités incombant à un Directeur d'établissement », « ce dernier renvoyant sans cesse vers d'autres intervenants », « il répète souvent que la solution est de discuter et dialoguer avec les équipes (ce qui est évident) », « le candidat s'est montré extrêmement affirmatif dans ses propos », « sans se montrer capable d'effectuer une éventuelle remise en question si nécessaire », « le jury émet également de sérieux doutes quant à sa capacité à pouvoir garder tant son indépendance que son objectivité par rapport aux parents d'élèves ».

XI.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Il objecte que les termes susvisés sont « extrêmement violents et vexatoires » et en déduit la preuve d'une atteinte au principe général d'impartialité. Il réitère que le jury n'a utilisé un langage aussi tranché avec aucun autre candidat, bien qu'il relevait dans leur chef des manquements du même ordre mais les assortissait presque systématiquement d'une note bienveillante. Il en dresse un tableau comparatif à titre d'exemple.

Il soutient également que les notes prises lors des entretiens par N. I. démontrent que le jury aurait fait de ses réponses un « résumé particulièrement partiel et partial ». Il en dresse un nouveau tableau comparatif.

Il en conclut que l' « injuste sévérité » dont il a fait l'objet s'est traduite par une cotation de 18/60 dans son chef, contre 42/60 pour l'intervenante, 32/60 pour M. B. M. et 42/60 pour J. S.), et ce « alors que durant la sélection précédente le jury – autrement constitué – avait appuyé sa candidature et que durant l'épreuve écrite (anonyme), sa note (49/60) n'était pas si éloignée de celle obtenue par l'intervenante (52,5/60) et dépassait largement celle attribuée aux deux autres candidates en lice (30/60) ». Selon lui, il n'a donc pas fait l'objet d'un traitement égalitaire de la part du jury.

XI.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision

relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu en outre de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active. Par ailleurs, lorsque l'autorité est un organe collégial, le principe général n'est violé que si, d'une part, il existe des faits précis, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres du collège et, d'autre part, il ressort des circonstances que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège.

En l'espèce, en tant que le requérant invoque, en termes de requête, le manque d'impartialité de K. B. et de G. B., il s'impose de constater que de tels griefs ne reposent que sur de simples allégations et supputations hypothétiques et sont dénués de fondement précis et avéré.

Comme le souligne la partie adverse, le simple fait que la première de ces deux personnes et l'intervenante ont appartenu à la même association de directeurs d'école ne suffit pas à démontrer qu'elles auraient noué des « liens d'amitié » réciproques. Le requérant ne conteste d'ailleurs pas l'indication du mémoire en réponse selon laquelle il a lui-même dû faire partie de ladite association, en sa qualité de directeur temporaire, au moment des épreuves de sélection, de sorte que le problème d'impartialité se serait, en toute logique, produit dans les mêmes termes, à son égard, par rapport à K. B.

Quant à la situation de G. B., l'affirmation du requérant est tout aussi péremptoire et hypothétique lorsqu'il prétend que cette personne aurait, à son tour, en sa qualité d'ancien directeur général du CPAS de La Bruyère, noué des « liens privilégiés » avec l'un des ouvriers travaillant sous son autorité, lequel est par ailleurs l'époux d'une personne ayant déposé plainte à l'encontre du requérant et aurait, à ce titre, confié audit G. B. une « représentation peu flatteuse [de ses] qualités humaines et managériales […] ».

Dans un cas comme dans l'autre, ces éléments ne sont nullement démontrés. Il ne s'agit pas d'éléments précis, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef de ces deux membres du jury. De surcroît et surabondamment, le requérant n'établit pas que les deux personnes susvisées ou l'une d'entre elles auraient exercé une influence déterminante sur l'appréciation portée par les autres membres du jury.

Enfin, la circonstance que, lors de l'épreuve écrite, l'intervenante et lui-même ont obtenu des résultats relativement similaires alors que, lors de l'épreuve orale, la différence de points s'est fortement accentuée, ne peut modifier l'analyse qui précède. Le requérant ne soutient, ni *a fortiori* ne démontre, que les questions posées lors de ces épreuves portaient sur des thématiques identiques ou même largement similaires, et que des réponses équivalentes entre les deux épreuves auraient été données. De même, il ne peut déduire un manque d'impartialité des membres de la commission de sélection qui se sont prononcés dans le cadre de la seconde procédure de désignation, compte tenu du résultat obtenu lors de la première procédure, cette circonstance ne permettant pas de procurer des éléments de preuve précis du manque d'impartialité de ces personnes.

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

En ce qui concerne les autres éléments allégués dans le mémoire en réplique ou le dernier mémoire du requérant, ils ne sont pas non plus, et en tout état de cause, de nature à justifier une violation du principe général d'impartialité.

S'agissant de l'affirmation selon laquelle l'appel à candidatures litigieux énonce qu'il « s'agit d'un deuxième appel et [que] le PO n'a pas reçu de candidature valable après un premier appel », il y a lieu d'observer, comme le souligne la partie adverse, que cette mention est immédiatement suivie de la précision selon laquelle « la condition d'ancienneté de 3 ans n'est plus à remplir ». Ces mentions permettent de rencontrer le prescrit de l'article 57, § 2, alinéa 1er, du décret du 2 février 2007, selon lequel « un pouvoir organisateur qui atteste avoir lancé un appel à candidatures et n'avoir pas reçu de candidature valable après ce 1er appel, peut lancer un second appel à candidatures ne remplissant pas la condition 3° visée au § 1er ». Il s'agit d'un constat objectif, se limitant à ouvrir l'application de la disposition susvisée et qui ne saurait, dès lors, être interprété comme traduisant une forme de partialité dans le chef des membres de la commission de sélection.

La présence de N. I., lors des épreuves orales ayant mené à l'adoption du cinquième acte attaqué, ne témoigne pas davantage d'une atteinte au principe

d'impartialité. Cette personne n'est intervenue qu'en qualité de juriste dans le cadre de la procédure litigieuse, de sorte qu'elle n'a porté aucune appréciation sur les différents candidats. Le requérant ne relève d'ailleurs, dans les notes prises par cet agent à cette occasion, aucun élément qui trahirait une forme de parti pris de sa part en sa défaveur. Au contraire, il s'en prévaut pour en déduire que, dans le procès-verbal des présentations orales, « le jury a fait de ses réponses un résumé partiel et partial ». La partie adverse souligne, par ailleurs et à juste titre, que le rôle que N. I. a exercé dans le cadre de la procédure disciplinaire s'est limité à celui d'un juriste, chargé de suivre cette procédure. Le procès-verbal de l'audition du requérant du 23 avril 2021 le confirme puisqu'il en ressort qu'il était présent en tant qu'expert du pouvoir organisateur, en qualité de responsable juridique. Le requérant ne démontre donc pas que N. I. a ainsi été amené à porter une quelconque appréciation à son sujet dans ladite procédure disciplinaire, au demeurant entre-temps abandonnée selon la partie adverse, comme dans la présente procédure. Cette dernière a pu juger opportun de solliciter l'intervention de ce juriste pour veiller au bon déroulement des procédures, sans que sa présence suffise à considérer que le principe d'impartialité serait violé.

Enfin, le contenu du procès-verbal susvisé des épreuves orales ne contribue pas plus à démontrer l'existence d'une violation de ce principe général de droit. Les propos tenus par les membres de la commission de sélection ne témoignent d'aucune animosité ou parti pris au détriment du requérant mais tendent uniquement à exprimer leur point de vue sur les présentations des différents candidats, appréciation qui diverge dès lors nécessairement selon leurs prestations respectives. À ce titre, le tableau que le requérant présente, dans son dernier mémoire, pour confronter les opinions manifestées à son égard et à l'égard des autres candidats dans ledit procès-verbal, n'est pas pertinent pour justifier une prétendue atteinte au principe d'impartialité par la partie adverse. De même, le procès-verbal litigieux ne peut constituer le « résumé » des présentations orales respectives de ces candidats. Il diffère, en cela, des notes susvisées de N. I. dont le requérant entend vainement se prévaloir pour chercher à démontrer la partialité de ce jury. Si ces notes tendent à acter, de manière neutre et objective – ce que ne conteste pas le requérant –, les questions et réponses apportées par les candidats, ledit procès-verbal se révèle ainsi d'une autre teneur. La comparaison sous forme de tableau préconisée entre les deux documents n'est, dès lors, pas pertinente et ne permet à nouveau pas d'en tirer des conclusions quant à une prétendue violation du principe d'impartialité.

Le sixième moyen n'est pas fondé.

XII. Septième moyen

XII.1. Thèse du requérant

XII.1.1. La requête en annulation

Un septième moyen est pris « de la violation de l'article 56*bis*, § 3, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, de la violation de l'obligation de motivation matérielle, le principe du raisonnable et des articles 1er et 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ».

Le requérant reproche à la commission de sélection d'avoir manqué à son obligation de motivation formelle et matérielle dans la cotation des candidats. Après avoir rappelé celle qui découle de l'article 56*bis*, § 3, précité, en la matière, il se réfère à la jurisprudence selon laquelle la motivation par la seule référence aux points attribués par un jury n'est pas régulière si le dossier ne révèle pas les motifs qui ont justifié l'octroi de ces notes par le jury. Il indique que la commission de sélection ne précise pas les questions qui ont été posées aux candidats, les réponses données par ceux-ci, les critères sur la base desquels elle les a évalués, et la pondération donnée à chacun de ces critères, de sorte qu'il ne peut comprendre comment elle lui a attribué la note de 18/60 à l'épreuve orale. Il en conclut que la motivation des notes attribuées par le jury se révèle parcellaire et inadéquate.

XII.1.2. Le mémoire en réplique

Outre les développements de sa requête, le requérant élabore un tableau dans lequel il met en vis-à-vis, d'une part, les réponses qu'il a données lors de l'épreuve orale et qui ont été actées dans les notes de N. I. et, d'autre part, les commentaires résultant du procès-verbal du jury. Il considère que ce procès-verbal est manifestement contredit par ces notes.

S'agissant de l'épreuve écrite, il souligne avoir obtenu la note de 0/2 à la question 7 b), alors que sa réponse est partiellement identique à celle de l'intervenante qui a obtenu 2/2, et avoir obtenu la note de 0/2 à la question 9 b), alors qu'il estime avoir donné une réponse identique à celle d'une autre candidate, M. B. M., qui a pourtant aussi obtenu 2/2. Il en déduit que l'acte attaqué ne repose pas sur des motifs exacts, pertinents et admissibles.

Il rappelle les différents *items* du profil de fonction et soutient n'avoir été interrogé sur aucun de ces aspects, la motivation du cinquième acte attaqué n'y faisant pas davantage référence. Il réitère qu'aucune explication n'a été donnée par le jury quant à la note qui lui a été attribuée par rapport à ses compétences techniques ou comportementales qui auraient posé le plus de problèmes, ou encore au sujet de la pondération appliquée entre les différents critères.

Il dresse un deuxième tableau qui reprend des extraits du procès-verbal des entretiens oraux du 8 novembre 2021, pour en conclure que la différence entre sa note de 18/60 et celle de l'intervenante de 42/60 est incompréhensible. Il souligne, à cet égard, que les appréciations du jury sont totalement différentes alors que les réponses de cette dernière sont similaires aux siennes, que ledit jury ne justifie pas suffisamment la remarque tenant à son côté « extrêmement directif » et qu'il n'aperçoit, en tout cas, pas pourquoi cet aspect ne pourrait pas être amélioré dans son chef, contrairement à ce que le même jury a décidé pour l'intervenante. Il ajoute que leurs réponses respectives sont similaires dans le cadre des deux mises en situation, que ledit jury lui reproche ce côté « extrêmement directif » parce qu'il a affirmé devoir poser le cadre alors que, pour l'intervenante, ce point apparaît comme positif, et qu'il lui reproche encore de se tourner vers d'autres partenaires, alors qu'à nouveau, ce fait s'avère positif pour cette dernière.

Il note, enfin, que le courriel du 8 novembre 2021 par lequel il affirme s'être trompé dans la nomination des styles de *management* n'est pas pertinent et qu'il ressort à suffisance des notes de N. I. qu'il a indiqué être dans un style de *management* collaboratif et participatif, sauf à poser le cadre.

XII.1.3. Le dernier mémoire du requérant

Il réitère l'argumentation de son mémoire en réplique. Il dresse, en outre, un troisième tableau comparant les notes de N. I. le concernant et celles relatives à l'intervenante, pour illustrer son propos selon lequel, de ces notes, il apparaît que leurs réponses respectives étaient relativement similaires.

XII.2. Appréciation

L'article 56*bis*, § 3, du décret du 2 février 2007 énonce ce qui suit :

« La commission de sélection peut opérer un tri des candidatures sur dossier et n'entendre que les candidats retenus suite à cette sélection.

Au terme des auditions, celle-ci établit un rapport classant les candidats et fournissant toutes informations utiles pour motiver le classement.

Ce rapport est adressé au pouvoir organisateur qui, sur cette base, prend la décision d'admission au stage.

[…] ».

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose, par ailleurs, à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire 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, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la 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.

S'agissant de la nomination à une fonction à laquelle peuvent prétendre plusieurs candidats, la motivation de l'acte administratif doit non seulement établir qu'une comparaison effective des titres et mérites a eu lieu mais également préciser les raisons de son choix, cette motivation devant avant tout permettre aux candidats évincés de connaître les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus. Cette exigence doit néanmoins être comprise de manière raisonnable et ne peut conduire, par excès, à paralyser l'autorité investie du pouvoir de nommer. Elle ne doit, à ce titre, indiquer les motifs pour lesquels les autres candidats n'ont pas été retenus que lorsque ceux-ci font l'objet d'une appréciation égale à celle portée sur le candidat choisi. De même, 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, en particulier lorsque le profil de fonction établi lors de l'appel à candidatures regroupe un grand nombre de mentions décrivant les conditions spécifiques d'accès à l'emploi. Dans pareil cas, la comparaison des titres et mérites peut s'opérer de manière plus synthétique, à condition de s'inscrire dans le prolongement des principales exigences ainsi formulées. Si cette comparaison des titres et mérites donne lieu à l'indication de points pour les différents critères de sélection et que ces critères ne correspondent pas à des questions de connaissance mais confèrent au jury un pouvoir d'appréciation particulièrement large incluant la prise en compte du profil des candidats, l'obligation de motivation requiert en outre que la partie adverse veille à établir, pour chaque candidat, une fiche d'évaluation accompagnant le tableau de comparaison des notes qui justifie les différentes notes obtenues ou que l'indication de points soit complétée pour chaque critère de sélection par une motivation spécifique permettant au candidat de comprendre l'appréciation ainsi portée.

En l'espèce, en tant que le requérant critique la motivation de la cotation et du classement des différents candidats pour l'épreuve orale, il résulte d'emblée des dispositions qui précèdent qu'il n'incombait pas à la commission de sélection de faire état des questions posées aux candidats ni des réponses qu'ils ont le cas échéant données. Il est, par ailleurs, renvoyé à l'appréciation du premier moyen, s'agissant de la nécessité d'indiquer la pondération de ces critères dans le profil de fonction.

Il ressort, en outre, du dossier administratif et, plus particulièrement, des notes écrites de N. I. durant ces épreuves orales que le requérant a pu prendre connaissance de la teneur des échanges intervenus à cette occasion et, partant, des questions qui ont ainsi été posées aux candidats et des réponses qu'ils ont livrées. Il s'en prévaut dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire, de telle sorte que sa critique est sans objet quant à ce.

Le procès-verbal de l'épreuve orale concernant le requérant rend compte de l'appréciation que la commission de sélection a émise à son sujet. Elle est formulée comme suit :

« Monsieur Leroy souhaite être désigné en tant que Directeur stagiaire des établissements de Warisoulx – Saint-Denis afin de pouvoir continuer le travail qu'il effectue depuis deux ans en tant que Directeur remplaçant. Il indique ainsi avoir été poussé par ses collègues enseignants à postuler à l'emploi, et avoir de nombreux projets pour l'école.

Lors de son entrée en fonction en mars 2019, il indique également avoir dû rattraper énormément de retard sur le plan administratif.

Le candidat est conscient de l'évolution de la fonction, mais n'a pas convaincu le jury sur sa capacité à pouvoir appliquer les nouveaux principes et concepts liés au *management* participatif, notamment à cause de son côté extrêmement directif.

Le Jury a également été très étonné par le fait que le candidat renvoie la gestion de potentiels problèmes internes vers d'autres partenaires (DZ, CECP, PO, *etc*.).

Le Jury a eu l'impression que le candidat ne souhaitait pas assumer les responsabilités incombant à un Directeur d'établissement. Le Jury n'a, par exemple, pas réussi à obtenir une réponse réellement personnelle du candidat par rapport à ce qui est attendu de la fonction, ce dernier renvoyant sans cesse vers d'autres intervenants. Le candidat formule des réponses généralistes et perd le Jury dans des informations diffuses. À titre d'exemple, il répète souvent que la solution est de discuter et dialoguer avec ses équipes (ce qui est évident) mais n'aborde pas de pistes concrètes de solution par rapport à une situation donnée.

Lors de l'entretien, le candidat s'est montré extrêmement affirmatif dans ses propos, sans se montrer capable d'effectuer une éventuelle remise en question si nécessaire, ce qui l'amène parfois à se contredire dans ses propos.

À titre d'exemple, il a indiqué être énormément dans le travail collaboratif avec ses collègues enseignants. Peu de temps après, il a fait part au Jury du fait qu'il était directif par la force des choses, car c'est le Directeur qui doit fixer le cadre.

Le Jury a dès lors l'impression que le candidat ne maîtrise pas correctement les différents principes du *management* d'équipe, et qu'il s'embrouille dans ses explications.

À la suite de la mise en situation qui lui a été soumise, le Jury émet également de sérieux doutes quant à sa capacité à pouvoir garder tant son indépendance que son objectivité par rapport aux parents d'élèves. Le Jury estime en effet que les envies des parents prendront trop de poids dans le bon fonctionnement des établissements qu'il aurait sous sa responsabilité.

En conclusion, le candidat n'a pas convaincu le Jury quant à sa capacité à rentrer en stage dans un poste de direction.

Le Jury attribue la note de 3/10 (soit 18/60) au candidat pour l'entretien oral ».

Ces développements permettent de comprendre les raisons pour lesquelles la commission de sélection a attribué la note de 18/60 au requérant. Ce dernier ne démontre pas que cette motivation serait inexacte ou contradictoire au regard du dossier administratif, étant précisé que son moyen n'est pas pris de l'erreur manifeste d'appréciation.

S'agissant de la confrontation des notes de N. I. avec les commentaires susvisés du procès-verbal au sujet du requérant, il a déjà été indiqué, lors de l'examen du moyen précédent, qu'ils n'ont pas la même vocation. Ces notes tendent à refléter, fût-ce dans un style télégraphique, les questions posées et les propos tenus par les candidats lors de l'épreuve orale, tandis que ledit procès-verbal comporte l'appréciation posée par les membres de la commission de sélection, dont N. I. ne faisait pas partie. Il se peut, dès lors, qu'il ne corresponde pas en tout point aux notes prises par cet agent.

De surcroît et comme le relève la partie adverse, la lecture que le requérant effectue, au travers de l'un de ses tableaux, des réponses qu'il a apportées et qui sont reprises dans les notes de N. I., en lien avec les appréciations de ladite commission à son sujet, n'est pas convaincante. En ce qui concerne la remarque du procès-verbal sur « son côté extrêmement directif », il omet ainsi d'indiquer qu'à la question sur les « 4 styles de management », il a visiblement répondu :

« Obligé d'utiliser les 4 styles, impossible de n'en utiliser qu'un. Mais s'il faut en choisir un : directif car obligé de donner une ligne de conduite => Difficulté avec le changement du poste de directeur, compliqué d'être directif quant il faut collaborer ».

Il ne relève pas davantage qu'il a adressé, le soir même de son audition, un courriel à la partie adverse pour tenter de rectifier sa réponse à ce sujet.

Il procède, par ailleurs, à une lecture partielle des appréciations dudit procès-verbal, ce qui tend également à priver son argumentation de pertinence. Ainsi, la phrase

« Le Jury a également été très étonné par le fait que le candidat renvoie la gestion de potentiels problèmes internes vers d'autres partenaires (DZ, CECP, PO, *etc*.) »

ne peut se lire isolément mais forme un ensemble avec les phrases qui suivent et dont les dernières tendent à en expliciter la portée. Le passage complet doit se lire comme suit :

« Le Jury a également été très étonné par le fait que le candidat renvoie la gestion de potentiels problèmes internes vers d'autres partenaires (DZ, CECP, PO, *etc*.).

Le Jury a eu l'impression que le candidat ne souhaitait pas assumer les responsabilités incombant à un Directeur d'établissement. Le Jury n'a, par exemple, pas réussi à obtenir une réponse réellement personnelle du candidat par rapport à ce qui est attendu de la fonction, ce dernier renvoyant sans cesse vers d'autres intervenants. Le candidat formule des réponses généralistes et perd le Jury dans des informations diffuses. À titre d'exemple, il répète souvent que la solution est de discuter et dialoguer avec ses équipes (ce qui est évident) mais n'aborde pas de pistes concrètes de solution par rapport à une situation donnée ».

Enfin, la phrase

« Lors de l'entretien, le candidat s'est montré extrêmement affirmatif dans ses propos, sans se montrer capable d'effectuer une éventuelle remise en question si nécessaire, ce qui l'amène parfois à se contredire dans ses propos »

ne peut être dissociée de la phrase qui la suit aussitôt :

« À titre d'exemple, il a indiqué être énormément dans le travail collaboratif avec ses collègues enseignants. Peu de temps après, il a fait part au Jury du fait qu'il était directif par la force des choses, car c'est le Directeur qui doit fixer le cadre.

Le Jury a dès lors l'impression que le candidat ne maîtrise pas correctement les différents principes du *management* d'équipe, et qu'il s'embrouille dans ses explications ».

Le requérant ne contredit pas réellement la pertinence de ces considérations qui forment un tout et ne peuvent, dès lors, être dissociées, sous peine d'être privées de leur signification et de leur cohérence. Il ne suffit pas d'y opposer des propos relevés çà et là dans les notes de N. I. pour tenter de justifier le contraire et de substituer son appréciation à celle de l'autorité, ce d'autant qu'encore une fois, le moyen n'est pas pris de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le même constat s'impose, par ailleurs, s'agissant de la confrontation des commentaires du procès-verbal au sujet du requérant et de l'intervenante, pour

tenter de démontrer que la différence de leurs résultats respectifs, lors des présentations orales, serait « incompréhensible » et se fonderait sur des motifs contradictoires.

Ainsi, à propos des appréciations du jury selon lesquelles, concernant le requérant, « [il] n'a, par exemple, pas réussi à obtenir une réponse réellement personnelle du candidat par rapport à ce qui est attendu de la fonction » et, concernant l'intervenante, « il ressort de l'entretien [qu'elle] dispose d'une excellente vision de la fonction », force est d'abord de constater que le requérant oppose deux choses non comparables, à savoir un exemple, dans son cas, et une appréciation plus globale, dans le cas de l'intervenante. En outre et surtout, le requérant soutient que cette dernière et lui-même auraient donné des réponses « similaires », alors que les extraits des notes de N. I. qu'il cite concernent des questions différentes. Celui relatif à l'intervenante se limite à sa réponse à la question des « 4 formes de *management* » alors que, dans son cas, il multiplie des extraits de réponses à plusieurs autres questions qui sont toutes étrangères à celle mentionnées ci-dessus pour l'intervenante.

De même, il estime avoir donné des réponses similaires à celles de l'intervenante, dans « deux mises en situation ». Or si l'extrait du procès-verbal qu'il cite dans son cas concerne uniquement la question des « parents mécontents », ce que corroborent les notes de N. I., celui cité à propos de l'intervenante a une portée plus large, puisqu'il indique que : « Au travers de ses différentes réponses, la candidate met très fort l'accent sur l'aspect relationnel de la fonction, et sur la communication tant avec les enseignants qu'avec les parents », ce qui ne se limite manifestement pas à la seule question susvisée desdits « parents mécontents ». Le requérant ne compare, dès lors, à nouveau pas des points comparables entre les candidats.

Il cite encore l'extrait du procès-verbal concernant « son côté extrêmement directif » en déplorant, dans un premier temps, que ce point ne peut être amélioré dans son cas, contrairement à ce qui est proposé pour l'intervenante. Il omet, toutefois, de citer l'extrait complet concernant cette dernière, en ce que, dans sa version incomplète, il est précisé que :

> « Malgré cela, le jury n'a pas été totalement convaincu sur sa capacité actuelle à travailler concrètement dans le cadre (d') un système de *leadership* partagé. […] Cet aspect peut être amélioré par le biais de formations en *management* »

alors que le passage supprimé de la citation, qui justifie la perspective envisagée au sujet de l'intervenante, précise en outre que :

« Elle dispose certes d'une très bonne définition de ce style managérial, mais elle a manifestement trop peu eu l'occasion de la mettre en œuvre vu les nombreuses implantations dans lesquelles elle travaille, et le peu de temps dont elle dispose pour être avec ses équipes. Cela s'est ressenti dans ses explications étant donné qu'elle doit beaucoup déléguer ».

Toujours à propos de ce « côté extrêmement directif » qui lui est reproché, il s'étonne qu'un trait de caractère prétendument équivalent soit considéré comme un point positif chez l'intervenante, au même titre d'ailleurs que le fait de « ne pas craindre de se faire accompagner par des "personnes ressources" (PMS, référents pédagogiques, collègues, *etc* …) », alors que, dans son cas, il est précisé que « le jury a également été très étonné par le fait que le candidat renvoie à la gestion de potentiels problèmes internes vers d'autres partenaires (DZ, CECP, PO, *etc*.) ». Or, si dans ces deux situations, la critique consiste à exiger les motifs des motifs, voire à substituer son appréciation à celle de l'autorité, ce qui ne se peut et est étranger au moyen, il apparaît que, pour le second commentaire, « se faire accompagner » et « échanger avec ses collègues » n'est pas comparable au fait de « renvoyer la gestion de […] vers d'autres partenaires », tandis que, pour le premier commentaire, être « extrêmement directif » ne peut être assimilé au fait d'être capable de « recadrer » et de « s'affirmer ».

En tant que le requérant critique certains résultats de l'épreuve écrite, il convient encore de constater, et avant toute chose, que s'il invoque un défaut de motivation formelle et matérielle, son propos tend manifestement à remettre en cause les appréciations qui ont été portées sur certaines de ses réponses. Or, à nouveau, le moyen n'est pas pris de l'erreur manifeste d'appréciation et manque dès lors en droit quant à ce.

Au surplus et en tout état de cause, ses critiques ne sont pas fondées. Ainsi, le procès-verbal relève les réponses respectives suivantes du requérant et de l'intervenante, à la question 7b relative aux « incidences du premier comptage de l'année scolaire » (p. 8) :

« le premier comptage de l'année scolaire le 30 septembre détermine le nombre d'emplois applicables du 1er octobre au 30 septembre suivant en maternelle » (le requérant) ;

« soit le comptage du 30 septembre, incidences :
- le nombre d'emplois en maternelle (instit et psychomot.)
- en cas de programmation d'une nouvelle école maternelle autonome, le complément de direction est calculé sur base du nombre d'élèves régulièrement inscrits au 30/9.
- en cas de recomptage, le capital-périodes primaire est calculé sur base de la population primaire au 30/9.

- encadrement pour les cours philosophiques le complément de période P1P2 » (l'intervenante).

La réponse de l'intervenante est largement plus détaillée que celle du requérant quant aux différents niveaux d'enseignement, en sorte qu'il ne démontre nullement que la différence de résultat serait injustifiée.

De même, à propos de la question 9b relative au déménagement d'une maman séparée du père de l'enfant, qui demande les papiers pour un changement d'école, le procès-verbal mentionne les réponses respectives suivantes du requérant et de la candidate M. B. M. :

« Dans un premier temps, je ne peux accepter sans l'accord des deux parents et je ne peux, d'autant plus, croire la maman sur parole !
Soit par courrier, soit par le biais d'une entrevue, je communique cette demande aux deux parents.
Si j'ai un accord commun, je peux également donner un avis favorable ou défavorable, suite à une audition, selon les circonstances.
Si, par contre l'un des deux parents est contre la décision je peux m'adresser au juge qualifié (en cause) et l'informer de la situation.
À aucun moment, je ne dois prendre parti. Ma position est obligatoirement neutre en respect de la loi » (le requérant) ;

« Tout changement d'école au cours de l'année scolaire doit faire l'objet d'une motivation précise.
Cette dernière pourra être réalisée car il s'agit d'un déménagement.
Cependant, il faut s'assurer que le jugement de séparation des parents me l'autorise. Si c'est le cas, je m'informe auprès du papa personnellement afin d'entendre ses propos » (M. B. M.).

Sans devoir apprécier laquelle de ces réponses est la plus pertinente, il suffit d'observer qu'elles ne sont en tout cas pas identiques. Le requérant ne mentionne rien quant à la nécessité de motivation du changement d'école, ni ne spécifie que le déménagement entre dans les cas spécifiquement prévus pour un changement d'école. Il ne précise pas plus la nécessité de vérifier les conditions du jugement de séparation des parents. Il ne démontre donc pas que la différence de points serait injustifiée.

Enfin, en tant que le requérant soutient qu'il n'aurait pas été interrogé, ni évalué, au regard des différents *items* du profil de fonction, force est de constater que cet argument est manifestement inexact. Ces critères de sélection ont été développés dans le profil de fonction qui sert de base à la sélection, de sorte qu'ils n'avaient pas à être repris de manière circonstanciée, dans les procès-verbaux tant des épreuves écrites qu'orales.

De plus, au vu de l'analyse qui précède, le requérant ne peut sérieusement prétendre que les différentes épreuves susvisées n'auraient pas porté sur ces différents *items* du profil de fonction, ni qu'il ne pouvait comprendre les notes qui lui ont été attribuées sur cette base. Outre les éléments qui précèdent, il résulte du dossier administratif que l'ensemble des questions posées à tous les candidats dont le requérant, et ce tant par écrit qu'oralement, portait sur leur vision de la fonction de directeur sous ses différents aspects et visait à apprécier leur aptitude à exercer cette fonction, à l'aune de l'ensemble desdits critères. Le requérant se garde de spécifier le ou les *items* qui auraient été négligés, alors qu'il ressort du procès-verbal des épreuves écrites que les questions posées à tous les candidats, lors de ces épreuves, portaient sur les notions de pouvoir organisateur, plan de pilotage et contrat d'objectifs, sur la diminution du taux du redoublement, la mise en place de solutions en vue de l'amélioration des résultats des élèves, l'organisation et l'explication de classes en cycles aux parents, l'intégration dans l'équipe d'un collègue remplaçant, le comptage des élèves, la gratuité de l'enseignement obligatoire et la gestion des conflits entre parents. De même, il ressort des notes manuscrites de N. I. que les questions posées lors de l'épreuve orale étaient largement similaires entre les candidats et ont successivement porté sur leur parcours, l'évolution du métier de directeur, le *leadership* partagé, leurs premières paroles aux collègues ou premières actions en tant que nouveau directeur, leur conception des quatre formes de *management*, leur réaction face à des parents qui contestent une méthode d'enseignement, leur réaction face à un élève dans le couloir ou, encore, des questions liées à leur épreuve écrite.

Le requérant ne démontre donc nullement qu'il n'aurait été interrogé sur aucun de ces aspects et que la motivation du jury n'y ferait pas référence.

Partant, il n'établit pas que la motivation de la décision de la commission de sélection reposerait sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, ne s'avèreraient pas exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles.

Le septième moyen n'est pas fondé.

XIII. Huitième moyen

XIII.1. Thèse du requérant

Un huitième moyen est pris « de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution et le principe de l'égal accès à la fonction publique qu'il consacre et des

articles 1er et 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ».

Le requérant reproche à la commission de sélection de n'avoir pas assuré l'égalité entre les candidats lors de l'épreuve orale. Selon lui, le rapport dressé par la commission de sélection indique qu'il s'est vu poser des questions très éloignées de celles posées aux autres candidats et qu'il s'est vu soumis à une « mise en situation », alors que les autres candidats ne l'auraient selon lui pas été, ledit rapport n'en faisant pas mention dans leur chef.

Il soutient que la plupart des questions qui lui ont été posées tournaient autour de sa prétendue incapacité à gérer les conflits au sein de son équipe, alors que les autres candidats ont été interrogés sur des questions plus générales ayant trait à leurs connaissances théoriques de la fonction de directeur d'école. Il est d'avis que la plainte pour harcèlement déposée à son encontre et à propos de laquelle il n'a pas encore eu l'occasion de se défendre a manifestement guidé le choix des questions posées ainsi que l'appréciation finale du jury et du conseil communal de la partie adverse.

En réplique et dans son dernier mémoire, il réitère, ou se réfère à, l'argumentation de sa requête.

XIII.2. Appréciation

Le principe constitutionnel de l'égale admissibilité de tous aux emplois publics requiert de la part de l'autorité administrative, avant de désigner le titulaire d'une fonction, y compris à titre temporaire, 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 et disposées à les exercer. La comparaison préalable à laquelle il doit ainsi être procédé 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 révéler l'effectivité de cette comparaison et les raisons pour lesquelles les candidats évincés n'ont pas été retenus.

En l'espèce, il résulte de l'examen du moyen précédent que les différents candidats se sont vu poser des questions identiques, lors de l'épreuve écrite, et

largement similaires, lors de l'épreuve orale, et que la commission de sélection a évalué la qualité de leurs réponses respectives sans s'écarter du profil de fonction. Il n'est pas requis qu'une épreuve orale se déroule de manière strictement identique pour chaque candidat, notamment parce que les réponses données peuvent orienter la suite des échanges.

Le requérant ne développe pas de nouveaux arguments, à l'appui du présent moyen, qui remettraient en cause cette analyse, ce d'autant qu'il s'est, lui-même, prévalu de la mise en situation de l'intervenante, contredisant de la sorte son affirmation d'après laquelle il se serait trouvé seul confronté à ce type de questions. Il ne démontre, en outre, pas que le fait de s'être soi-disant « vu poser des questions très éloignées de celles posées aux autres candidats » lui aurait été « rapporté par un observateur des épreuves » alors que, comme le souligne la partie adverse, le déroulement de l'épreuve orale a été suivi par deux observateurs externes et qu'aucun d'eux n'a jugé nécessaire de formuler des observations à ce sujet.

Le huitième moyen n'est pas fondé.

XIV. Neuvième moyen

XIV.1. Thèse du requérant

Un neuvième moyen est pris « de la violation des principes généraux de droit de légitime confiance et *patere legem quam ipse fecisti* ainsi que de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution et du principe de l'égal accès à la fonction publique qu'il consacre ».

Le requérant conteste la validité des procès-verbaux du jury en ce qu'ils ne comportent pas la signature de tous les membres de celui-ci. Selon lui, dans les annexes au cinquième acte attaqué figure un procès-verbal des entretiens oraux qui se sont tenus le 8 novembre 2021, lequel comprend plusieurs signatures qui ne sont pas toujours identifiables. Il indique qu'aucune des pages ne comporte une signature des quatre membres de la commission de sélection comme elle était présentée dans la décision du collège communal du 30 septembre 2021. Il estime en conséquence être placé dans l'impossibilité de vérifier que l'intégralité du rapport déposé a bien été rédigé et approuvé par l'ensemble des membres du jury.

En réplique et dans son dernier mémoire, il réitère, ou se réfère à, l'argumentation de sa requête.

XIV.2. Appréciation

La pièce n° 39 du dossier administratif, intitulée « procès-verbal des entretiens oraux du 8 novembre 2021 », démontre que, sur les deux pages 4, la signature de chaque membre figure en face de son nom.

Le neuvième moyen n'est pas fondé.

XV. Dixième moyen

XV.1. Thèse du requérant

Un dixième moyen est pris « de l'incompétence de l'auteur de l'acte préparatoire et de la violation de l'article 56*bis*, §[§] 1er et 3 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement ».

Le requérant fait valoir qu'en application de l'article 56*bis,* §§1er et 3, visé au moyen, la commission de sélection doit établir un rapport classant les candidats. Or, selon lui aucun élément du dossier administratif ne démontre l'existence formelle d'un rapport établi par la commission de sélection classant les candidats ; seul un classement général établi par le conseil communal est présent alors que ce dernier est sans compétence au regard de cet article.

En réplique, il précise que si le jury a effectivement attribué des cotes aux candidats pour l'épreuve écrite et l'épreuve orale, aucun élément du dossier administratif ne démontre l'existence formelle d'un rapport établi par la commission de sélection classant les candidats, bien que l'article 56*bis* du décret du 2 février 2007 l'impose expressément.

Dans son dernier mémoire, il se réfère à l'argumentation de ses précédents écrits de procédure.

XV.2. Appréciation

L'article 56*bis*, § 3, alinéa 2, du décret du 2 février 2007 énonce qu' « au terme des auditions, [la commission de sélection] établit un rapport classant les candidats et fournissant toutes informations utiles pour motiver le classement ».

En l'espèce, il ressort de la pièce n° 36 du dossier administratif qu'un procès-verbal de correction de l'épreuve écrite a été établi par ladite commission de sélection et a attribué les notes suivantes aux différents candidats :

« - Candidat n° 2 [soit M. B. M.] : 32/60 ;
- Candidat n° 3 [soit le requérant] : 49/60 ;
- Candidat n° 4 [soit J. S.] : 42/60 ;
- Candidat n° 5 [soit l'intervenante] : 52,5/60 ».

De même, il ressort de sa pièce n° 39 qu'un procès-verbal des entretiens oraux a été établi par cette même commission et a attribué les notes suivantes aux différents candidats :

- l'intervenante : 42/60 ;
- M. B. M. : 30/60 ;
- J. S. : 30/60 ;
- Le requérant : 18/60.

Il s'ensuit qu'à l'issue des épreuves de sélection écrites et orales et à la suite de l'addition des cotations de celles-ci par le jury, le classement des candidats se détermine nécessairement comme suit :

1. l'intervenante avec un total de 94,5/120 (soit 78,75/100) ;
2. J. S. avec un total de 72/120 (soit 60/100) ;
3. le requérant avec un total de 67/120 (soit 55,83/100) ;
4. M. B. M. avec un total de 62/120 (soit 51,66/100).

Chaque note est, par ailleurs, justifiée, d'une part, par la correction de l'épreuve écrite et, d'autre part, par le procès-verbal des entretiens oraux, en sorte que la commission de sélection a bien établi le classement des candidats, grâce aux notes qu'elle a adoptées, et fourni toutes les informations utiles pour motiver ce classement, conformément à l'article 56*bis*, §3, du décret du 2 février 2007 précité.

Le dixième moyen n'est pas fondé.

XVI. Onzième moyen

XVI.1. Thèse du requérant

Un onzième moyen est pris « de la violation de l'article 56*bis*, §[§] 1er et 3 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, de la violation de l'obligation de motivation matérielle, du principe du raisonnable et des articles 1er et 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ».

Le requérant considère qu'étant donné que le classement repose sur des cotations attribuées qui ne sont pas adéquatement motivées comme il l'a démontré dans son septième moyen, le classement n'est pas valablement motivé.

En réplique et dans son dernier mémoire, il réitère, ou se réfère à, l'argumentation de sa requête.

XVI.2. Appréciation

Les arguments soulevés à l'appui du présent moyen ont déjà été examinés et jugés non fondés dans le cadre du septième moyen auquel il convient donc de se référer.

Le onzième moyen n'est pas fondé.

XVII. Douzième moyen

XVII.1. Thèse du requérant

Un douzième moyen est pris « de l'incompétence de l'auteur de l'acte préparatoire, de la violation des articles L1122-30, L1123-23 et L1213-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, de la violation ou de la mauvaise application de l'article 5, § 2, 56*bis*, [§§ 1er à 3] du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, de la violation des principes généraux du droit de bonne administration de sécurité juridique, de confiance légitime et *patere legem quam ipse fecisti*, d'indépendance et d'impartialité et de la violation des articles 10 et 11, 33 et 162 de la Constitution consacrant le principe de l'égal accès aux emplois et de la violation de l'obligation de motivation matérielle, du principe du raisonnable ainsi que de la violation des articles 1er et 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ainsi que du principe de motivation matérielle ».

Le requérant reproche aux actes attaqués de reposer sur des actes préparatoires entachés d'irrégularités dont l'appel à candidatures du 24 juin 2021, la décision du collège communal de la partie adverse désignant la commission de sélection, la décision de la commission de sélection du 8 novembre 2021 attribuant les notes de l'oral et la décision opérant le classement entre les candidats. Il estime que toutes les irrégularités relevées dans les moyens précédemment exposés rejaillissent nécessairement sur les cinquième et sixième actes attaqués, de sorte que

les moyens invoqués ci-avant valent donc également en ce qui concerne l'annulation de ces actes.

En réplique et dans son dernier mémoire, il réitère, ou se réfère à, l'argumentation de sa requête.

XVII.2. Appréciation

Les arguments soulevés à l'appui du présent moyen ont déjà été examinés et jugés non fondés dans le cadre des onze moyens précédents auxquels il convient, dès lors, de se référer.

Le douzième moyen n'est pas fondé.

XVIII. Treizième moyen

XVIII.1. Thèse du requérant

Un treizième moyen est pris « de la violation des articles 5, § 2, et 56*bis*, § 2 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, de la violation des principes généraux du droit d'égalité, d'égal accès à la fonction publique et d'unicité de la procédure de recrutement et de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution ainsi que [de la] violation des articles 1er et 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et du principe de motivation matérielle ».

Le requérant reproche à la partie adverse d'avoir tenu compte, dans la motivation des décisions attaquées, non seulement du classement établi sur la base des notes attribuées par la commission de sélection mais aussi de plusieurs critères ne figurant pas dans l'appel à candidatures du 24 juin 2021.

Il fait valoir que les critères de sélection doivent pourtant être fixés et annoncés par avance et que la comparaison des titres et mérites ne peut être opérée que sur la base des critères tels qu'énoncés au début de la procédure de recrutement, sans qu'il soit permis d'utiliser d'autres critères pour départager les candidats. Se référant à l'article 56*bis*, § 2, du décret du 2 février 2007, il constate cependant que le cinquième acte attaqué repose, de manière déterminante, non seulement sur le classement établi par la commission de sélection mais aussi sur les éléments tels que la détention ou non de la formation initiale des directeurs, la détention d'un titre

universitaire, et l'expérience en qualité de directeur alors qu'aucun de ces critères ne figuraient pourtant dans l'appel à candidatures.

En réplique et dans son dernier mémoire, il réitère, ou se réfère à, l'argumentation de sa requête.

XVIII.2. Appréciation

Les arguments soulevés à l'appui du présent moyen ont déjà été examinés et jugés non fondés dans le cadre des premier et septième moyens auxquels il convient donc de se référer.

Le treizième moyen n'est pas fondé.

XIX. Indemnité de procédure

Dans son dernier mémoire, la partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête en intervention introduite par Valérie Baras est accueillie définitivement.

Article 2.

La requête est rejetée.

Article 3.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 22 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

La partie intervenante supporte le droit de 150 euros lié à son intervention.

Ainsi prononcé, le 22 mai 2023, par la VIII[e] chambre composée de :

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

Le Greffier, Le Président,

Florence Van Hove Luc Detroux