

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 259.774 du 17 mai 2024

A. 235.831/VIII-11.923

En cause :

D. B.,

ayant élu domicile chez
M^e Vincent DE WOLF, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

la ville de Mouscron,
représentée par son collègue communal,
ayant élu domicile chez
M^e Benoît VERZELE, avocat,
drève Gustave Fache 3/4
7700 Mouscron.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 1^{er} mars 2022, la partie requérante demande l'annulation, d'une part, de « la décision du 27 décembre 2021 du collège communal de la ville de Mouscron de promouvoir [J. S.] en qualité de chef de division – division administrative 3 (A3), à partir du 1^{er} janvier 2022 » et, d'autre part, du « refus implicite qui en découle de [le] promouvoir [...] à la même fonction ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 10 avril 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 15 mai 2024.

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

M^e Catherine Cools, *loco* M^e Vincent De Wolf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Théa Ergen, *loco* M^e Benoît Verzele, 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 chef de bureau administratif statutaire « A1 » auprès de l'administration communale de la partie adverse. Il y occupe la fonction de chef du service Communication.

2. Le 29 mars 2021, le collège communal décide de déclarer vacant, au 1^{er} novembre 2021, un emploi de chef de division (A3) (division administrative 3).

3. Un appel à candidatures à déposer pour le 31 mai 2021 au plus tard est diffusé par une note de service du 27 avril 2021. Il indique comme condition préalable au dépôt de la candidature que le candidat doit « être inscrit dans la réserve de promotion de Chef de Division (A3) »

4. Deux candidatures sont déposées : celle du requérant, par un courrier du 29 avril 2021, et celle de J. S., par un courrier du 14 mai 2021.

5. Le 16 juin 2021, les deux candidats sont entendus successivement par le jury composé de membres du collège communal, de la directrice générale, de la directrice générale adjointe et de la directrice financière.

Cinq questions identiques leur sont posées concernant leur motivation.

6. En sa séance du 21 juin 2021, le collège communal promeut J. S. « au grade de chef de division (A3) à partir du 1^{er} novembre 2021 » parce que « [s]a motivation [...] est en phase avec la description de fonction ».

7. À la suite d'un recours en annulation introduit le 27 août 2021 par le requérant contre cet acte, le collège communal retire celui-ci lors de sa séance du 25 octobre 2021.

L'arrêt n° 253.318 du 23 mars 2022 constate que ce recours est devenu sans objet.

8. Par une délibération du 27 décembre 2021, le collège communal fait sien le rapport relatif à la comparaison des titres et mérites des candidats dressé par la directrice générale, la directrice générale adjointe et la directrice financière. Il promeut en conséquence J. S. « au grade de chef de division – division administrative 3 (A3) à partir du 1^{er} janvier 2022 ».

Il s'agit du premier acte attaqué.

9. Le 3 janvier 2022, le requérant accuse réception d'un courrier recommandé daté du 31 décembre 2021, lui communiquant un exemplaire de cette délibération accompagnée du rapport précité.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. Le mémoire en réponse

La partie adverse indique que, formellement, le deuxième acte attaqué n'existe pas de sorte que le recours est irrecevable en ce qu'il vise un acte administratif inexistant.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant indique qu'un refus implicite est un acte existant dans l'ordonnancement juridique puisqu'il se déduit de la promotion de J. S.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant renvoie à ses écrits précédents.

IV.2. Appréciation

Un recours en ce qu'il vise le refus implicite de promouvoir un agent dans une fonction convoitée est irrecevable lorsque ce dernier ne justifie nullement qu'il disposerait d'un droit ou d'une priorité à être promu à la fonction litigieuse par rapport aux autres candidats.

En l'espèce, le requérant ne démontre pas avoir un droit ou une priorité à la promotion en qualité de chef de division de la division administrative 3.

Le recours est irrecevable en son second objet.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le premier moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de l'article 4.1.C. du statut administratif de la partie adverse, du principe *patere legem quam ipse fecisti*, du principe de comparaison des titres et mérites, du principe de motivation interne des actes administratifs, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe de légitime confiance, du principe du raisonnable et des principes de bonne administration.

Le requérant estime que la partie adverse n'a pas respecté la procédure applicable dans la comparaison des titres et mérites des candidats.

Il rappelle tout d'abord que la fonction à pourvoir et la procédure de sélection ne sont décrites qu'au moyen de la note de service du 27 avril 2021 et de l'annexe du statut administratif qui décrit les compétences d'un chef de division. Il constate qu'aucune description de poste n'est reprise dans la note de service et que des compétences générales sont décrites dans l'annexe au statut.

Il observe que les candidats à la fonction sont dès lors supposés ignorer dans quel département ils devront atterrir en cas de promotion, la division administrative 3 pouvant viser tant l'instruction publique, l'enseignement artistique, les affaires familiales et la petite enfance, le sport que les affaires culturelles. Il

ajoute qu'aucun descriptif de la fonction en tant que tel n'est dès lors transmis aux candidats sur la base des pièces précitées.

Il estime que l'autorité avait l'obligation de comparer les titres et mérites des candidats sur la base des critères repris dans l'annexe du statut ainsi que de ceux mentionnés dans la note de service servant d'appel à candidatures.

Il constate ensuite qu'il lui est reproché, de manière générale, dans le rapport de comparaison des titres et mérites auquel se réfère l'acte attaqué, de ne pas se projeter concrètement dans la fonction à pourvoir mais plutôt dans le grade de chef de division. Or, comme les critères relatifs au grade de chef de division étaient les seuls éléments descriptifs de la fonction à pourvoir fournis à l'occasion de l'appel à candidatures, il estime logique qu'il se soit fondé sur ces derniers et qu'il ait mis en avant ses compétences en communication, en *management* et sa maîtrise des législations.

Il n'aperçoit dès lors pas pourquoi l'autorité rejette ces points mis en avant dans sa lettre de motivation sous prétexte qu'il ne se projetterait pas concrètement dans la fonction à pourvoir alors qu'aucun descriptif concret de la fonction n'a été transmis.

Selon lui, tel n'est pas le cas de J. S. qui semble avoir été avisé, préalablement au dépôt de sa lettre de motivation, d'un descriptif plus complet de la fonction à pourvoir.

Il soutient que par son attitude, l'autorité, dans sa comparaison des titres et mérites, dépasse le cadre fixé par l'appel à candidatures, puisqu'elle se fonde sur un descriptif concret de la fonction à pourvoir qui ne lui a pas été transmis ou, à tout le moins, sur des éléments qui dépassent les critères fixés dans l'annexe au statut (annexe qui décrit bien, à son estime, les compétences du grade de chef de division et non d'une fonction particulière). Il est d'avis que l'autorité ajoute en ce sens un critère dans la comparaison des titres et mérites fixée à l'origine par l'appel à candidatures sans tenir compte du fait qu'aucun descriptif de fonction précis ou plus concret ne lui avait été transmis.

Par ailleurs, il rappelle que l'appel à candidatures indique ce qui suit :

- « Les critères suivants entreront en considération pour la sélection des candidats :
- la motivation du (de la) candidat(e) telle que reprise dans sa lettre de motivation ;
 - l'expérience acquise dans le service concerné et/ou la fonction concernée ;
 - la formation initiale, continuée et/ou complémentaire ;

- le niveau de qualité du travail établi sur [la] base du dernier rapport d'évaluation ;
- l'exemption éventuelle ou la réussite de l'épreuve d'aptitude à diriger ».

Il indique que, concernant la motivation reprise dans la lettre de motivation, il n'a pas eu accès à la lettre rédigée par J. S. et que l'autorité n'a pas eu égard à plusieurs éléments mis en avant dans sa lettre de motivation pour comparer les candidats, notamment sa maîtrise de la législation ainsi que ses connaissances du fonctionnement de la région, de la province et de la commune.

Il ajoute que « l'autorité interprète par ailleurs mal le fait qu'il indique souhaiter aider les piliers dirigeants de l'administration dans la réalisation de ses missions », ce qui, selon lui, indique « en réalité souhaiter soutenir les autres chefs de division et de bureau ». Concernant l'expérience acquise, il constate que l'autorité élude complètement le fait qu'il dispose de 26 années d'ancienneté de plus que J. S. Concernant la qualité du travail établie sur la base du dernier rapport d'évaluation, il souligne que l'autorité ne tient pas non plus compte du fait que J. S. n'a plus été évalué depuis l'année 2016 alors que lui a encore été évalué en 2020 avec la mention « excellent ».

Par ailleurs, il estime que la partie adverse n'a pas respecté la procédure prévue par l'article 4.1.C. du statut administratif puisque l'appel à candidatures à la fonction litigieuse ne comprend pas les conditions générales et particulières auxquelles la possibilité de promotion est subordonnée (programme des examens, modalités d'organisation, titres exigés éventuellement).

Il indique que le 8 juin 2021, il a appris que le collège communal a décidé d'entendre les candidats afin d'apprécier leur motivation alors que cette audition n'avait aucunement été prévue dans l'appel à candidatures. Or, il rappelle que celui-ci précise qu'il sera tenu compte de la motivation du candidat telle que reprise dans sa lettre de motivation. Selon lui, l'acte attaqué viole l'article 4.1.C. précité dès lors que cette procédure d'audition de motivation n'était pas prévue par l'appel à candidatures et que les critères de recrutement préétablis dans ce dernier n'ont par conséquent pas été suivis par la partie adverse.

Il ajoute encore que l'acte attaqué se fonde sur une comparaison des titres et mérites réalisée non par l'autorité compétente en matière de promotion elle-même mais par la directrice générale, la directrice générale adjointe et la directrice financière alors qu'aucune délégation du collège communal en ce sens ne ressort du dossier administratif.

Il note qu'un procès-verbal a été établi à la suite de l'audition et qu'il ne lui a pas été préalablement soumis pour approbation et signature.

Il estime que ledit procès-verbal d'audition relate des éléments faux et inexacts sur les réponses qu'il a apportées lors de son entretien. Il expose qu'il n'avait pas manqué de citer les noms des responsables de service alors que le contraire y est mentionné, que la conclusion du procès-verbal d'audition se fonde exclusivement sur le fait que, lors de son audition, J. S. aurait développé sa motivation axée sur la fonction et les projets de sorte qu'il était visiblement informé que la fonction de chef de division serait finalement affectée à l'échevinat des sports.

Il allègue que, tant dans sa lettre de motivation que lors de son audition, il avait mis en avant ses formations, la qualité de son travail, ses évaluations excellentes, tel que requis dans l'appel à candidatures et que, lors de son audition, il avait répondu aux questions eu égard aux compétences requises en qualité de chef de division, tel que défini dans le statut en mettant en avant son sens de la communication, de synthèse, d'analyse, de gestion et d'écoute.

Il constate enfin que la partie adverse indique, dans le rapport de comparaison, se fonder également sur le *curriculum vitae* de J. S. et regretter qu'il n'en ait pas transmis un. Or, il fait valoir qu'il n'a jamais été requis, dans l'appel à candidatures, que les candidats transmettent un C.V. Il estime donc avoir été manifestement désavantagé dans la comparaison des titres et mérites effectués par la partie adverse qui se fonde sur une pièce non requise dans l'appel à candidatures et qui ne lui a jamais été réclamée.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant indique qu'il a bien pris connaissance de l'appel à candidatures et de la référence à la division administrative 3 mais précise que cette division est large et recouvre plusieurs départements : l'instruction publique, l'enseignement artistique, les affaires familiales et la petite enfance, le sport, les affaires culturelles. Selon lui, se limiter donc à viser que la partie adverse serait à la recherche d'un chef de division est peu précis. Il rappelle que l'appel à candidatures ne contient par ailleurs aucun descriptif et que la partie adverse est incapable, dans son mémoire en réponse, de fournir toute description de la fonction sur la base de l'appel à candidatures communiqué.

Il soutient qu'il ne feint pas d'ignorer concrètement la fonction à pourvoir mais qu'il « se réfère expressément, dans sa candidature, aux critères visés

par l'acte à candidatures » et sur lesquels la partie adverse avait indiqué procéder à la comparaison des titres et mérites ». Il constate que « [cet acte] vise bien le fait que l'autorité cherche à désigner un chef de division (A3), ce qui, selon le statut administratif de la partie adverse, constitue bien un grade ».

Par ailleurs, il constate que les critères d'évaluation sont plutôt généraux (« motivation à se présenter – expérience acquise – formation rapports d'évaluation – épreuve d'aptitude à diriger ») et que sur la base de ces critères, le candidat n'est certainement pas invité à exposer les projets qu'il pourrait être amené à développer au sein de la division et de certains départements précis mais bien à présenter son profil et son aptitude à pouvoir diriger et exercer l'emploi conformément au descriptif fourni page 115 du statut.

Il allègue qu'« on ne saurait [lui] reprocher [...] de ne pas avoir développé dans sa candidature des projets spécifiques liés à certains départements (comme ce que [J. S.] fait pour le sport) puisque l'acte à candidature ne demande pas qu'un tel travail soit accompli mais demande au candidat d'exposer sa "motivation", autrement dit "ce qui le pousse à agir", quel est son intérêt ». Selon lui, « si la partie adverse estimait que développer des projets spécifiques consistait [*sic*] un atout, elle devait à tout le moins d'abord considérer les motivations des candidats, sur la base du descriptif de fonction prévu au statut administratif, page 115, comparer de manière utile les candidats et non d'emblée estimer que [sa] motivation [...] serait moindre, voire à rejeter, alors que ce dernier tend à répondre au descriptif fourni. Il soutient que « ce n'est qu'après avoir évalué l'ensemble des critères initialement prévus par l'acte de candidature, qu'elle devait justifier pourquoi elle estimait pouvoir avoir égard à d'autres critères (en l'espèce le développement de projets spécifiques) et pourquoi, à son sens, ce critère devrait être prépondérant ».

Il estime que dès lors que l'expérience constitue le deuxième critère de comparaison des titres et mérites, la partie adverse aurait dû, à tout le moins, tenir compte de sa plus large et importante ancienneté.

Il n'aperçoit pas pourquoi la partie adverse ne procède pas elle-même à la comparaison des titres et mérites des candidats et délègue cette appréciation. Il ajoute que l'audition avait bien été soumise à l'autorité lors de l'adoption de sa première décision du 21 juin 2021, qu'elle en avait donc déjà pris connaissance et que le compte rendu de cette audition a nécessairement vicié l'appréciation que l'autorité pouvait porter sur les candidats ainsi que son impartialité.

Selon lui, c'est erronément que la partie adverse indique qu'aucune conséquence n'aurait été tirée, dans l'acte attaqué, de l'absence de son C.V. Il

rappelle en effet que l'acte attaqué dispose expressément qu'il est « regrettable qu'[il] ne distingue pas un C.V. (parcours et compétences acquises) de ses motivations à énoncer dans une lettre ». Selon lui, il lui est directement reproché de ne pas avoir produit de C.V. Il constate que la partie adverse, dans son mémoire en réponse, ne conteste pas le fait que les candidats n'étaient pas censés en transmettre un selon l'appel à candidatures.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant renvoie à ses écrits précédents.

V.2. Appréciation

À titre liminaire, le requérant semble perdre de vue que l'appel à candidatures mentionnait comme condition préalable au dépôt de la candidature le fait d'être inscrit dans la réserve de promotion de chef de division (A3).

Il en découle logiquement que, conformément au chapitre 4 du statut administratif de la partie adverse, pour être versé dans une telle réserve de recrutement, il faut, au préalable, avoir réussi les épreuves de promotion au grade de chef de division A3 et, par conséquent, avoir été considéré comme apte à remplir les fonctions de chef de division telles que décrites dans l'annexe du statut.

La procédure mise en œuvre en l'espèce vise donc à permettre aux lauréats versés dans la réserve de promotion de chef de division A3 de postuler un emploi de chef de division vacant, à savoir celui de la division administrative 3. Cette procédure n'est pas encadrée par des dispositions spécifiques du statut administratif.

L'appel aux candidats mentionne expressément que l'emploi de chef de division (A3) de la division administrative 3 est déclaré vacant. Le requérant est un agent de la partie adverse. Il est donc censé connaître les compétences de la division administrative 3 telles qu'elles découlent de l'organigramme des services de la partie adverse, à savoir l'instruction publique (enseignement primaire et enseignement secondaire), l'enseignement artistique, les affaires familiales et la petite enfance, les affaires culturelles (centre d'interprétation Marcel Marlier, Centr'Expo) et musée. Il était donc bien en mesure de connaître les spécificités du poste vacant.

Le requérant estime que l'autorité devait comparer les titres et mérites sur la base des critères découlant de l'annexe du statut ainsi que de ceux découlant de l'appel aux candidats.

Or, comme indiqué ci-dessus, les candidats pouvant postuler devaient être inscrits dans la réserve de promotion de chef de division. Dès lors, leurs titres et mérites avaient déjà été comparés au regard des critères découlant de l'annexe du statut lors de la procédure de promotion ayant abouti à leur versement dans la réserve. La comparaison ne devait plus uniquement s'effectuer sur la base de ces critères mais pouvait également se fonder sur d'autres critères plus spécifiques fixés dans l'appel aux candidats.

Il ressort du rapport effectué par les directrices auquel l'acte attaqué se réfère entièrement que le critère de la motivation (premier critère de l'appel aux candidats) a notamment été apprécié de la manière suivante :

« [...] »

En effet, [le requérant] ne se projette pas dans la fonction à pourvoir. Si [le requérant] peut être considéré comme investi dans sa fonction de responsable du service Communication (chef de bureau), pour laquelle il a obtenu une évaluation excellente et dans le cadre de laquelle il a mené à bien un certain nombre de projets, il perçoit cependant la fonction à pourvoir comme une mise en application des décisions de l'autorité et une aide aux piliers dirigeants. [Le requérant] perçoit en réalité la fonction comme devant être le garant d'une servile exécution et mise en œuvre des décisions de l'autorité et des "piliers dirigeants" alors qu'il devrait envisager la fonction comme étant celle d'un "pilier dirigeant" de l'administration dans la mesure où le chef de division, fonction à pourvoir, fait partie du comité de direction de l'administration communale, soit un "pilier dirigeant" de l'administration. [Le requérant] décrit la fonction, de manière assez générale, comme étant limitée à un rôle de *management* fédératif et transversal des agents.

En revanche, [J. S.] se projette davantage dans la fonction à pourvoir, en évoquant les services intégrés dans la division 3 à pourvoir, en évoquant sa suggestion précédemment formulée de faire évoluer la division administrative 3 en y intégrant les services des sports et de la jeunesse, en évoquant davantage les interactions possibles et nécessaires entre les services, en évoquant les actions menées par la cheffe de division à pourvoir, celles à achever et celles qui pourraient être initiées. Il évoque également la nécessité de gérer les ressources humaines des services en insistant sur la nécessité de mettre les bonnes personnes aux bonnes places ».

Les raisons pour lesquelles la motivation de J. S. a été jugée plus adéquate pour le poste à pourvoir que celle du requérant apparaissent donc clairement. Le fait que l'autorité n'a pas mentionné certains éléments mis en avant dans la lettre de motivation du requérant ne signifie pas forcément qu'elle n'y aurait pas eu égard. En outre, l'argument du requérant, selon lequel l'autorité aurait mal interprété les termes « piliers dirigeants » mentionnés dans sa lettre de motivation, ne peut être retenu. En effet, il lui appartenait d'utiliser, dans son acte de candidature, des termes ne prêtant pas à confusion.

Il ressort du rapport effectué par les directrices que le critère de « l'expérience acquise dans le service concerné et/ou la fonction concernée » (deuxième critère de l'appel aux candidats) a été apprécié de la manière suivante :

« Les deux candidats disposent d'une expérience utile au sein de l'administration (chef de bureau) qui peut être considérée comme équivalente dans la mesure où [le requérant] est chef de bureau depuis le 1^{er} décembre 2009 (12 ans) et [J. S.] est chef de bureau depuis le 4 octobre 2011 (10 ans). L'ancienneté n'est en réalité pas un critère permettant de départager utilement les candidats en lice, sauf pour l'hypothèse où les candidatures seraient *in fine* équivalentes, ce qui ne nous paraît pas être le cas en l'espèce ».

Le requérant confond expérience et ancienneté. En effet, l'appel aux candidats fait bien mention d'une « expérience dans le service concerné et/ou la fonction concernée » et non d'une ancienneté dans les services communaux.

Il ressort du rapport effectué par les directrices auquel, pour rappel, l'acte attaqué se réfère entièrement, que le critère du niveau de la qualité du travail établi sur la base du dernier rapport d'évaluation (quatrième critère de l'appel aux candidats) a été apprécié de la manière suivante :

« Pour ce qui concerne la qualité du travail des deux candidats, évaluée sur [la] base du dernier rapport d'évaluation, les deux candidats ont obtenu la mention "excellente". Leurs qualités de chefs de bureau (AI) sont donc attestées, en date du 17 août 2016 pour [J. S.] et du 14 janvier 2020 pour [le requérant] ».

Le requérant indique que l'autorité ne tient pas compte du fait que son évaluation date de 2020 alors que celle de J. S. date de 2016. Le requérant n'indique cependant pas en quoi cet argument est relevant. En effet, il n'apporte pas d'éléments susceptibles de démontrer que, depuis 2016, J. S. aurait démérité.

Contrairement à ce qu'il affirme, l'audition des candidats, effectuée le 16 juin 2021 n'a pas été prise en considération par les directrices lors de l'élaboration du rapport. Ce dernier indique en effet que « l'analyse a été effectuée sur [la] base des éléments connus le 1^{er} juin 2021, lendemain du dernier jour utile pour le dépôt des candidatures ». L'acte attaqué ne fait pas mention de cette audition. Dès lors, le fait qu'elle n'a pas été prévue par l'appel aux candidats n'est pas de nature à vicier la procédure. Il en va de même de la circonstance que le procès-verbal de l'audition n'a pas été communiqué pour observations au requérant et qu'il relate des éléments qui, selon lui, seraient faux et inexacts.

Soutenir que puisque l'autorité avait déjà connaissance de l'audition avant la décision de retrait, le compte rendu de cette dernière a nécessairement vicié l'appréciation de l'autorité lors de l'opération de réfection ne repose sur aucun

élément concret. En outre, raisonner de la sorte aboutirait à empêcher l'autorité de refaire un acte à la suite d'un retrait.

Par ailleurs, les directrices ont été chargées d'analyser les candidatures « sur [la] base des éléments connus le 1^{er} juin 2021, lendemain du dernier jour utile pour le dépôt des candidatures ». Elles ont formulé en conséquence une proposition au collège communal. Ce dernier, après avoir pris connaissance de ce rapport, a décidé de le faire sien. Il a donc bien exercé sa compétence.

Enfin, contrairement à ce que soutient le requérant, le fait qu'il n'a pas accompagné sa candidature d'un *curriculum vitae* ne l'a pas pénalisé. En effet, le rapport effectué par les directrices auquel l'acte attaqué se réfère entièrement mentionne clairement :

« Bien que [le requérant] n'ait pas transmis de CV en annexe à sa lettre de candidature/motivation, nous considérons, avec bienveillance, que cette lettre – qui évoque le parcours et les compétences dont se prévaut [le requérant] – contient des informations qui figureraient dans un CV. Il est cependant regrettable que [le requérant] ne distingue pas un CV (parcours et compétences acquises) de ses motivations à énoncer dans une lettre ».

Il ressort de ce qui précède que le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Le deuxième moyen est pris de l'erreur manifeste d'appréciation dans la comparaison des titres et mérites, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de la règle de l'égale admissibilité aux emplois publics, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable et du devoir de minutie.

Le requérant soutient que le collège communal n'a pas tenu compte à suffisance des critères préétablis dans l'appel à candidatures. Il rappelle qu'il dispose d'une expérience bien plus large que J. S., quatre fois supérieure à celle de ce dernier.

Il ajoute que l'autorité ne tient pas non plus compte de ses évaluations excellentes ainsi que de la qualité du travail accompli dans les différents projets qu'il

décrit (page *Facebook*, site internet, etc...), ni de ses capacités de communication, de gestion et d'analyse.

Selon lui, le collègue communal semble en réalité n'avoir procédé à aucune comparaison effective lui-même puisqu'il se limite à se référer au rapport de comparaison établi par les directrices générales et financière alors qu'il constitue l'autorité compétente en vue de la promotion du chef de division A3 et qu'il lui appartenait de comparer effectivement les titres et mérites des candidats.

Il rappelle que la comparaison entre les titres et mérites des candidats doit également apparaître dans la motivation formelle de la décision. Or, il soutient qu'aucune motivation en ce sens n'a été transmise puisqu'il ne résulte pas de l'acte attaqué que la partie adverse aurait effectivement procédé à une comparaison des titres et mérites des deux candidats pour la fonction de chef de division (A3).

Il estime qu'il dispose de plus de titres et mérites que J. S. quant à la fonction litigieuse, à la lecture des critères définis dans l'appel à candidatures.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant soutient que rien dans l'acte attaqué ne permet de déterminer si son expérience importante a bien été prise en compte par la partie adverse. Il ajoute qu'étant donné le fait que cette dernière reproche l'absence de C.V., on ne peut que conclure qu'elle ne disposait pas d'une connaissance précise de son parcours alors qu'elle avait pourtant l'obligation d'y avoir, à tout le moins, égard dans son appréciation de l'expérience.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant renvoie à ses écrits précédents

VI.2. Appréciation

Comme indiqué dans le cadre de l'examen du premier moyen, il ressort du rapport effectué par les directrices auquel l'acte attaqué se réfère entièrement, que le critère de l'expérience acquise dans le service concerné ou la fonction concernée (deuxième critère de l'appel aux candidats) a été apprécié de la manière suivante :

« Les deux candidats disposent d'une expérience utile au sein de l'administration (chef de bureau) qui peut être considérée comme équivalente dans la mesure où [le requérant] est chef de bureau depuis le 1^{er} décembre 2009 (12 ans) et J. S. est chef de bureau depuis le 4 octobre 2011 (10 ans). L'ancienneté n'est en réalité

pas un critère permettant de départager utilement les candidats en lice, sauf pour l'hypothèse où les candidatures seraient *in fine* équivalentes, ce qui ne nous paraît pas être le cas en l'espèce ».

Le requérant confond à nouveau expérience et ancienneté. En effet, l'appel aux candidats fait bien mention d'une « expérience dans le service concerné et/ou la fonction concernée » et non d'une ancienneté dans les services communaux.

Son évaluation « excellent » a également été prise en considération.

En outre, les éléments qu'il avait mis en avant dans sa lettre de motivation ont également été pris en compte par l'autorité.

Ainsi, son diplôme, ses formations complémentaires, le développement du site internet de la ville, de sa page *Facebook*, le projet de captation vidéo et de diffusion en *streaming* des séances du conseil communal, sa gestion du service Communication sont mentionnés dans le rapport des directrices.

Le rapport des directrices démontre donc l'existence et l'effectivité de la comparaison des titres et mérites des candidats.

En outre, comme déjà indiqué, l'acte attaqué se réfère entièrement à ce rapport qu'il fait sien, qui est annexé à l'acte attaqué notifié au requérant. Celui-ci ne peut donc pas soutenir que l'acte attaqué n'est pas formellement motivé.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le troisième moyen est pris de la violation du principe général d'impartialité, du principe *audi alteram partem*, du principe du contradictoire, de la règle de l'égale admissibilité aux emplois publics et de la rupture d'égalité entre les candidats, des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable et du devoir de minutie.

Le requérant rappelle que l'appel à candidatures, *via* la note de service du 27 avril 2021, se limite à décrire le poste à pourvoir comme étant « un emploi de chef de division (A3) (division administrative 3), à la date du 1^{er} novembre 2021 », que cet emploi est décrit comme une promotion au rang de chef de division (A3) et qu'aucune autre description du poste ou des tâches confiées n'est fournie à

l'occasion de cet appel. Il ne comprend dès lors pas pourquoi la partie adverse estime que J. S. serait plus en phase avec la description de fonction de chef de division, alors qu'aucune description n'est faite.

Il rappelle que la seule description existante de cette fonction est reprise à l'annexe du statut administratif de la partie adverse (page 115) qui décrit le rôle, les compétences requises et les activités principales de la fonction.

Selon lui, il ressort du procès-verbal d'audition et du rapport de comparaison qu'il répond aux questions et explicite sa motivation au regard des critères repris dans ce descriptif de fonction en évoquant, par exemple, sa capacité de résumer et d'analyse, son sens de la communication, son écoute, sa gestion, les feuilles de routes, il évoque également les relations qu'il pourrait entretenir avec les directeurs et autres chefs de division.

Il constate que J. S., curieusement, lors de son audition et dans le rapport de comparaison, va au-delà de l'ensemble de ces critères dans l'exposé de sa motivation. Il indique qu'alors que l'appel à candidatures n'a nullement égard au service dans lequel sera affecté le futur chef de division, J. S. sait qu'il s'agira de l'échevinat des sports puisqu'il parle, en page 3 du procès-verbal d'audition, du redéploiement du site *Futurosport* et indique que son cœur va plus vers les sports et que cela ressort également du rapport de comparaison.

Selon lui, il en résulte que J. S. a été prévenu, avant d'être entendu, des tâches qui seront confiées au futur chef de division et du département dans lequel ce dernier se verra affecter. Il ajoute que tel est en effet le cas, puisque J. S. a bien finalement été affecté à l'échevinat des sports en qualité de chef de division.

Il estime que cette situation laisse transparaître une apparence claire de partialité dans le chef de l'autorité qui a mieux informé J. S. sur la fonction à pourvoir que lui et qu'il ne disposait dès lors pas des mêmes chances pour exposer une motivation adéquate.

Il affirme que son exposé était beaucoup plus complet que tel que repris dans le P.V. d'audition mais qu'il n'a pu faire valoir ses droits en complétant le texte puisqu'il n'a reçu ledit P.V. qu'après notification de l'acte attaqué. Il estime que J. S. a été favorisé dans sa candidature.

Il expose encore que « le procès-verbal d'audition, dont il ressort, aux yeux de l'autorité dans [l']acte attaqué, que [J. S.] serait plus en phase avec la description de fonction de chef de division ne [lui] a jamais été soumis pour

approbation [et qu'il] n'a pas eu l'occasion d'y apposer ses remarques ou de vérifier le contenu de la retranscription de ses réponses aux questions » de sorte qu'il « n'a pas disposé de la possibilité de faire valoir ses droits et ses observations sur la retranscription d'une motivation qui a été transmise au collège communal afin d'effectuer son choix de candidat ».

Il relève que si certains membres du collège communal étaient présents lors de son audition, deux échevins ne l'étaient pas et ont donc fondé leur appréciation en se basant sur un procès-verbal incomplet, erroné et non soumis et sans l'avoir entendu dans son exposé, ce qui est également de nature à faire transparaître une apparence de partialité. Selon lui, le fait que J. S. a continué à occuper la fonction à la suite du retrait de la décision du 21 juin 2021 et qu'un échevin affirmait dans la presse, le 22 décembre 2021, soit avant l'adoption de l'acte attaqué, que ce dernier serait prochainement chef de division est également de nature à faire transparaître une apparence de partialité.

VII.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant estime utile de rappeler que « A3 » est une échelle, un rang et non un grade.

Par ailleurs, il met en évidence que l'acte attaqué a été adopté le 27 décembre 2021 et que « l'article du 22 décembre 2021 du *Nord Éclair Mouscron* indique clairement que dès cette date, il était clair, selon [un] échevin [...], que [J. S.] deviendrait le chef de la division ».

Selon lui, « il ressort clairement de cette déclaration que la décision de promouvoir [J. S.] de rejeter sa candidature était déjà prise au vu de la participation de [J. S.] au projet décrit dans l'article ». Il estime que cette situation « vicie l'impartialité de l'autorité amenée à comparer les titres et mérites des candidats », l'échevin en question « ayant pu influencer les membres du collège communal ».

VII.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant renvoie à ses écrits précédents.

VII.2. Appréciation

Comme exposé dans le cadre de l'examen du premier moyen, l'appel aux candidats mentionne expressément que l'emploi de chef de division (A3) de la division administrative 3 est déclaré vacant. Le requérant qui est un agent de la

partie adverse est donc censé connaître les compétences de la division administrative 3 telles qu'elles découlent de l'organigramme des services de la commune, à savoir l'instruction publique (enseignement primaire et enseignement secondaire), l'enseignement artistique, les affaires familiales et la petite enfance, les affaires culturelles (centre d'interprétation Marcel Marlier, Centr'Expo) et musée. Il était donc bien en mesure de connaître les spécificités du poste vacant.

La division administrative 3 étant clairement identifiée, le requérant ne peut aucunement s'étonner de ce que J. S. a bien cerné les contours du poste à pourvoir dans son acte de candidature.

Il fait également état de ce que ses réponses, lors de l'audition du 16 juin 2021, étaient plus complètes que celles de J. S. Or, comme déjà indiqué, cette audition n'a pas été prise en considération par les directrices lors de l'élaboration du rapport. Celui-ci mentionne en effet que « l'analyse a été effectuée sur [la] base des éléments connus le 1^{er} juin 2021, lendemain du dernier jour utile pour le dépôt des candidatures ». La circonstance que le procès-verbal de l'audition n'a pas été communiqué pour observations au requérant et le fait que certains membres du collège communal n'étaient pas présents lors de cette audition n'est donc pas de nature à vicier la procédure.

La désignation de J. S. pour exercer les fonctions supérieures de chef de division de la division administrative 3 n'a pas été contestée par le requérant. Il ne peut donc pas la remettre en cause en sous-entendant qu'elle attesterait de la partialité de l'autorité.

Enfin les déclarations d'un échevin, dans la presse du 22 décembre 2021, ne peuvent aboutir à considérer que le collège communal aurait fait preuve de partialité lors de l'adoption de l'acte attaqué.

Pour rappel, la mise en cause de l'impartialité d'un organe collégial ne peut être retenue 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, s'il ressort des circonstances que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège.

Le requérant ne démontre aucunement que l'opinion de cet échevin aurait eu une influence telle sur l'ensemble des autres membres du collège communal que ce dernier ne se serait pas prononcé de manière impartiale.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VIII. Indemnité de procédure

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 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 17 mai 2024, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux