

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE
A R R Ê T

n° 263.374 du 21 mai 2025

A. 239.629/VIII-12.301

En cause : **J. D.,**
 ayant élu domicile chez
 M^e Jean-Marc VAN GYSEGHEM, avocat,
 boulevard de Waterloo 34
 1000 Bruxelles,

 contre :

l'État belge, représenté par
 le ministre de la Défense.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 23 juillet 2023, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « l'arrêté royal n° 4452 du 18 avril 2023 par lequel [F. O.], du rôle linguistique français, est promue conseiller général dans la classe A4, par avancement à la classe supérieure » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 257.804 du 7 novembre 2023 a rejeté la demande de suspension, a réservé les dépens, et a tenu pour confidentielle à ce stade de la procédure la pièce unique contenue dans le dossier administratif confidentiel (ECLI:BE:RVSCE:2023:ARR.257.804). Il a été notifié aux parties.

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

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

M. Florian Dufour, auditeur adjoint 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 18 avril 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 16 mai 2025 et les parties ont été informées que l'affaire sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Jean-Marc Van Gyseghem, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^{me} Alice Bonte, lieutenant-colonel, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Florian Dufour, auditeur adjoint, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 257.804, précité. Il y a lieu de s'y référer en ajoutant les éléments suivants.

1. Par un courriel du 30 avril 2025, les parties ont, dans le cadre d'une mesure d'instruction diligentée par le conseiller rapporteur, été invitées « à fournir les précisions et pièces quant aux questions suivantes, dans le respect du contradictoire :

- 1) La partie adverse est invitée à produire l'*instrumentum* complet de l'acte attaqué, soit l'arrêté royal n° 4452 du 18 avril 2023 ;
- 2) Dans ses écrits de procédure, la partie adverse soutient que “processus de mutation et processus de promotion sont distincts” (mémoire en réponse, p. 12) et que [F. O.] a fait l'objet d'une “mutation [...] en qualité de directrice *Plan & Policy*” d'une part, et qu'elle a d'autre part été promue “au titre de conseiller général” (dernier mémoire, p. 2) ; elle est invitée à produire la décision de mutation ainsi alléguée ;
- 3) Le requérant invoque à l'appui de son recours l’“ordre de bataille” tel qu'il ressort de deux captures d'écran des 14 et 28 octobre 2022 (pièce 8 de la requête) ; les parties sont invitées à préciser la portée juridique de cet “ordre de bataille”, par qui est-il établi et la signification des mentions qui figurent en tête des différentes colonnes du tableau qui y est repris ».

2. La partie adverse a répondu en ces termes par un courriel du 5 mai suivant :

- « 1. L'arrêté royal n° 4452 du 18 avril 2023 est joint en pièce complémentaire 1 au présent *mail*. Il a également été téléchargé sur la plateforme *E-ProAdmin*.
2. La mutation de [F. O.] étant une mutation interne (au sein de la même unité – à savoir “ACOS IS” ou “département d'état-major renseignement et sécurité”), aucun document ne l'atteste. Cependant, la partie adverse joint la pièce complémentaire 2 qui permet à monsieur le conseiller rapporteur de (1) visualiser l'historique des fonctions occupées par [F. O.] ; (2) de vérifier la mutation de [F. O.] sur son poste actuel le 19 octobre 2022 et (3) de constater que son échelle de traitement comme conseiller générale a pris cours le 1^{er} juin 2023. Cette pièce a également été téléchargée sur la plateforme *E-ProAdmin*.
3. Quant à la pièce 8 jointe à la requête, la partie adverse se permet de la commenter comme suit :
- a. La Défense s'articule autour de diverses unités et divers états-majors. Ces divers organismes possèdent un “tableau organique” qui représente le nombre de fonctions, réparties par grade et/ou niveau qui sont nécessaires au bon fonctionnement dudit organisme. Le tableau organique représente ainsi le besoin en personnel d'un organisme afin qu'il puisse réaliser les différentes tâches et missions qui lui incombent de façon optimale. Néanmoins, la situation en personnel effectif ne permet pas toujours de rencontrer ce besoin “théorique/optimal”. Pour rendre compte de la situation effective en personnel des divers organismes, un ordre de bataille est établi. Il s'agit donc de l'affectation réelle de personnel en regard des postes prévus au sein d'un organisme.
- b. La pièce 8 jointe à la requête consiste en deux (morceaux d') extraits d'ordre de bataille de l'unité ACOS IS. Ces deux extraits dressent la situation le 14 octobre 2022 (partie haute) et le 28 octobre 2022 (partie basse). Le fait de n'avoir joint que des morceaux de l'ordre de bataille, en n'y mentionnant que les données relatives au tableau organique (au besoin), ne permet pas d'en tirer quelque information au sujet de [F. O.]. Cette pièce n'est donc pas pertinente.

Les données de cette pièce 8 se limitent en effet au numéro de l'organisme (J20100), au nom de l'organisme (ACOS IS), au numéro de poste/fonction (00400842 sur l'extrait du 14 octobre et 00408541 sur l'extrait du 28 octobre... toutes les données qui y sont reprises sont donc relatives au tableau organique et donc, à l'expression d'un besoin de la Défense. Aussi, la partie adverse ne conteste pas ces informations et renvoie aux explications déjà fournies et reprises ci-dessus quant à la distinction entre la mutation de [F. O.] en octobre 2022 et sa promotion comme conseiller générale (A4) (avec traitement associé) le 1^{er} juin 2023.

Pour le surplus, le tableau organique de tous les organismes de la Défense relève de la compétence de la Direction Générale *Human Resources*, conformément à l'article 21 de l'arrêté royal du 2 décembre 2018 ‘déterminant la structure générale du Ministère de la Défense et fixant les attributions de certaines autorités’. Cette Direction générale doit notamment veiller à ce que l'enveloppe globale respecte la structure imposée par l'arrêté royal du 14 juillet 1998 ‘répartissant l'enveloppe en personnel pour les militaires du cadre actif en période de paix’ ».

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la « violation de la motivation des actes administratifs (loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs) ».

En substance, le requérant estime que les éléments pris en compte pour les mérites de F. O. au poste de directeur de la direction *Plan & Policy* ne sont pas pertinents et « ne font pas le poids » face à ses propres états de service. Il considère que l'expérience de F. O. comme « chef de l'équipe de transition SGRS » d'ACOS IS, qui lui a permis d'obtenir l'avantage dans les critères de « coordinateur », de « gestionnaire stratégique » et de « conseiller stratégique », ne porte que sur une période d'une année, du 1^{er} octobre 2021 au 27 octobre 2022, et ne concernait qu'une équipe de cinq personnes, ce qui, selon lui, ne peut légitimement être comparé à sa longue expérience en qualité de gestionnaire de grandes équipes durant plus de 20 années. Il indique que ses états de services démontrent une expérience professionnelle de plus de 20 ans dans les domaines spécifiques du renseignement et de la sécurité à la Défense, ainsi que 24 années de service en qualité d'agent de l'État au sein de la Défense, dont la plus grande partie effectuée à ACOS IS entre 2002 et 2022, de sorte qu'il estime être en possession de l'expérience nécessaire pour diriger des équipes de plusieurs dizaines de membres et qu'il dispose de toutes les qualifications requises pour exercer notamment les rôles de « coordinateur », de « gestionnaire stratégique » et de « conseiller stratégique ».

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réplique que la partie adverse ne démontre pas en quoi les éléments d'évaluation pris en compte pour les mérites de F. O. sont pertinents. Il estime qu'elle opère à tort une scission entre deux parties distinctes de sa carrière et relève que les développements y relatifs sont effectués sur une page du mémoire en réponse tandis que ceux relatifs à la carrière de F. O. tiennent en « un petit paragraphe », ce qui démontre à suffisance, selon lui, qu'il jouit d'une expérience plus importante. Il indique que son évaluation de 2018 est isolée et qu'elle s'apparente plus à un différend personnel avec l'évaluateur et que la ministre a refusé, le 5 septembre 2022, la prolongation de son détachement auprès de l'ANS car ses qualités étaient requises pour le SGRS.

Il estime que la « tentative de la partie adverse de [le] discréditer » s'oppose aux pièces du dossier administratif, à savoir une note préliminaire adressée au ministre des Affaires étrangères par le président du conseil de direction des Affaires étrangères et une demande de prolongation de son détachement auprès du secrétariat du gouvernement de sécurité nationale du 18 mai 2022. Il considère que l'expérience de F. O. de 2008 à 2021 est dénuée de toute dimension de gestion d'équipe et que la comparaison des titres et mérites a été effectuée pour magnifier ses mérites à son détriment. Enfin, il indique que la description de fonction ne prévoyait pas que l'expérience des candidats ne pouvait avoir été acquise dans le domaine d'expertise en informatique, qu'en ajoutant cette condition, la partie adverse a violé la loi du 29 juillet 1991, et que sa carrière ne se limite pas à ce domaine, contrairement à ce qu'elle soutient.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant indique qu'il maintient son argumentation.

IV.2. Appréciation

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose 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. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable et il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs de sorte qu'elle n'est pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Le juge peut par ailleurs avoir égard aux éléments contenus dans le dossier administratif qui en constituent le prolongement.

En l'espèce, dans la motivation du classement provisoire, le conseil de direction a comparé les profils du requérant et de F. O. au regard des sept finalités déterminées dans le profil de fonction et a estimé que le requérant dispose d'un avantage pour ce qui concerne les finalités « représentant » et « coach », que les deux candidats ont une expérience égale pour ce qui concerne les finalités « gestionnaire de la connaissance » et « dirigeant » de sorte qu'aucun avantage ne

peut être accordé pour celles-ci, et il a accordé un avantage à F. O. pour les finalités « coordinateur », « gestionnaire stratégique » et « conseiller stratégique », dans la mesure où elle a dirigé l'équipe de transition SGRS depuis 2021. Dans sa réclamation, le requérant a contesté l'appréciation du conseil de direction au sujet des finalités « coordinateur », « gestionnaire stratégique », « conseiller stratégique » et « gestionnaire de la connaissance », estimant que F. O. n'a occupé la fonction de cheffe de l'équipe de transition du SGRS que durant un an et que son équipe ne comptait que cinq personnes. À l'appui de sa demande, il joint plusieurs documents qui apportent, selon lui, « un crédit supplémentaire à [sa] candidature ».

Dans sa proposition définitive de classement faisant suite à la réclamation du requérant, le conseil de direction a estimé qu'aucun de ses arguments ne permettait de modifier le classement provisoire, dans les termes suivants :

« [...] »

Considérant que [le requérant] ne conteste pas que l'expérience sur laquelle il s'appuie se limite à son domaine d'expertise en informatique, et que la fonction de chef de la *Transition Team* du SGRS se situait à un niveau supérieur en termes de transposition de la stratégie en objectifs ; que la finalité de “coordinateur” implique également de se concentrer sur la réalisation d'objectifs stratégiques ;

Considérant que, pour les finalités de “gestionnaire stratégique”, de “conseiller stratégique” et de “gestionnaire des connaissances”, [le requérant] invoque des passages d'une note d'évaluation établie pour une procédure d'avancement dans le cadre de sa carrière militaire d'officier de réserve ; que ces passages se rapportent essentiellement à ses activités et qualités de réserviste, sans que l'intéressé ne les relie concrètement aux finalités de la fonction civile actuellement envisagée ; que ces passages ne donnent donc pas lieu à une appréciation différente du conseil de direction en ce qui concerne ces trois finalités ;

Considérant que [le requérant] n'a donc présenté, dans la procédure de réclamation, aucun argument permettant de modifier le classement ;

Le conseil de direction propose, après scrutin secret et avec une majorité des voix, de nommer [F. O.] au poste de Conseiller général dirigeant stratégique - Directeur (Code NSA050) dans la classe A4 ».

Il ressort de cette motivation que les titres et mérites des candidats ont bien été comparés au regard des finalités établies dans le profil de fonction et des pièces du dossier administratif. En outre, le requérant est en mesure de comprendre, au regard des motifs précités, pourquoi le conseil de direction a estimé que ses arguments n'étaient pas en mesure de modifier le classement provisoire et, dans sa requête, il ne soutient pas, et *a fortiori* reste en défaut d'établir, que cette motivation serait inexacte au regard du dossier administratif.

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution.

Le requérant renvoie à son exposé des faits et rétroactes et, dans une première branche, il dénonce une discrimination en exposant que F. O. a été favorisée dans la procédure de promotion et qu'elle était assurée d'être promue directrice. Il relève ainsi qu'alors que l'arrêté royal actant sa promotion est pris et publié respectivement les 18 avril et 24 mai 2023, elle est intervenue en cette qualité le 29 septembre 2022 en lançant l'invitation à l'inauguration de la direction *Plan & Policy*, qui a eu lieu 39 jours avant la notification du projet de promotion, qu'elle a inauguré cette direction le 27 octobre 2022 en prononçant un discours en qualité de directrice, que l'« ordre de bataille » d'ACOS IS mentionne sa promotion dès le 28 octobre 2022, et qu'elle s'est placée « dans la posture de directrice de la direction *Plan & Policy* » en répondant à son courriel le 10 novembre 2022. Il en conclut qu'elle « était donc assurée d'être promue directrice de la direction *Plan & Policy* dès avant le 29 septembre 2022, soit avant le terme de la procédure et même la réunion du conseil de direction, alors [qu'il] a été maintenu dans l'ignorance jusqu'au courrier du 6 décembre [...] lui communiquant le projet de décision du conseil de direction ». Il ajoute que cette discrimination s'est poursuivie dans le cadre de la procédure de réclamation dans la mesure où le conseil de direction a pris une décision de rejet qui, selon lui, « paraît automatique ».

Dans une deuxième branche qu'il indique être prise de la « violation du principe général de bonne administration en ce qu'il implique une instruction minutieuse des dossiers », il répète l'argumentation du premier moyen selon laquelle F. O. a été classée première en grande partie grâce au poste de « chef de l'équipe de transition » qu'elle a occupé pendant un an alors qu'il s'agit d'une équipe de cinq personnes qui ne peut être comparée à sa propre expérience. Il estime qu'au regard de ses états de service qu'il énumère, la décision du conseil de direction du 3 février 2023 ne justifie pas en quoi ses compétences ne répondent pas aux critères de « coordinateur », de « gestionnaire stratégique », et de « conseiller stratégique ». Il considère que la justification « est très réductrice [de ses] états de service », ce qui démontre selon lui que le conseil de direction ne comptait pas se déjuger par rapport

à sa première décision alors qu'il estime qu'il présentait des compétences supérieures à celles de F. O.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant reproduit sa requête, en ajoutant, quant à la première branche, qu'il ressort de la lettre de motivation de F. O. que le poste convoité aurait été promis à celle-ci et que la procédure de promotion ne visait qu'à masquer la discrimination alléguée à son détriment à lui.

V.1.3. Le dernier mémoire

Quant à la première branche, le requérant estime que l'importance de la lettre de motivation de F. O. est minimisée par l'auditeur rapporteur alors que, selon lui, elle « insiste [...] bien sur le fait que le poste de directrice lui était destiné et qu'il était bien prévu qu'elle l'occupe » et qu'elle « démontre bien que la procédure a été biaisée dès son entame et que toutes les comparaisons de mérites ont été effectuées avec, à l'esprit, de [la] nommer au poste ». Il reproduit ensuite sa requête.

À propos de la seconde branche, il fait grief à l'auditeur rapporteur de ne pas reprendre « les divers éléments factuels afin de les mettre en perspectives », soutient que l'analyse des dossiers a été effectuée de manière biaisée dès lors que le poste était promis à F. O. qui s'est comportée comme « directrice » depuis le 29 septembre 2022 et il en déduit que « l'instruction n'a pas été minutieuse et est frappée de partialité en [sa] faveur ». Il ajoute que « les arguments factuels, mettant en évidence près de 40 ans au service de la Défense dont 20 années d'expérience accumulée dans différentes fonctions et différentes sections du service de renseignement militaire, n'ont pas fait le poids face à la quinzaine d'années de [F. O.] passée exclusivement au bloc 12 du Quartier Reine Elizabeth d'Evere et moins encore face aux quelques mois qu'elle a passés à la tête de l'équipe de transition. À noter que l'attribution de ce poste s'est inscrite dans une volonté de lui garantir celui de directrice de la direction *Plan & Policy* qui lui était promis comme elle l'a clairement mentionné dans sa lettre de motivation ».

V.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

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.

Le principe général qui consacre le devoir de minutie oblige l'autorité à procéder à une recherche minutieuse des faits, à récolter les renseignements nécessaires à la prise de décision et à tenir compte de tous les éléments du dossier pour prendre sa décision en parfaite connaissance de cause et après avoir raisonnablement apprécié tous les éléments utiles à la résolution du cas d'espèce.

In specie, il résulte de l'examen du premier moyen que le dossier administratif atteste l'effectivité de la comparaison des titres et mérites entre les deux candidats qui est reprise dans l'*instrumentum* de l'acte attaqué, et le requérant reste en défaut de démontrer que l'autorité aurait, dans le cadre de cette comparaison, irrégulièrement avantagé F. O. Comme cela a en effet été constaté, il ressort du dossier administratif que l'autorité a comparé de façon effective et objective les titres et mérites des candidats, en tenant compte de leurs états de service et des arguments développés par le requérant dans le cadre de sa réclamation, et que celui-ci est en mesure de comprendre pourquoi le conseil de direction a estimé ne pas devoir revoir la proposition initiale de classement. Il ressort encore du dossier administratif, notamment des pièces 5 et 10 ainsi que de la réponse à la mesure d'instruction diligentée par le conseiller rapporteur, et il n'est pas contesté, que :

- F. O. est conseiller juridique A3 au département « ACOS IS », soit le « département d'état-major renseignement et sécurité », depuis le 10 août 2018,
- depuis 2021, elle a, à la demande de l'amiral R., « pris la tête d'une équipe de transition pour mettre en œuvre la partie SGRS du plan d'action Défense », l'objectif étant, « à terme [...] de créer une direction *Plan & Policy* [...] à partir du 19 octobre [2022] », issue de la fusion entre cette équipe de transition et le J5 ;
- elle fait l'objet d'une mutation interne « sur son poste actuel le 19 octobre 2022 » ;
- ce n'est que depuis le 1^{er} juin 2023 que F. O. perçoit une échelle de traitement comme conseiller général A4 conformément à l'article 1^{er}, alinéa 2, de l'acte attaqué.

Dans un tel contexte, la circonstance que F. O. a, dans le cadre de cette transition, temporairement assumé l'administration de cette future direction avant

l'aboutissement de la procédure de promotion litigieuse ne permet pas, en soi et à défaut d'autre argumentation quant à ce, de constater une discrimination dans le cadre de cette procédure. Le requérant ne soutient en effet pas que les dispositions visées au moyen interdiraient aux autorités compétentes de procéder à des « affectation internes » (pièce 2 jointe à la réponse à la mesure d'instruction) pour assurer le bon fonctionnement d'un service dans l'attente de la finalisation de sa création et des désignations subséquentes, et il n'apparaît pas davantage que F. O. aurait bénéficié d'une quelconque priorité pour une titularisation dans cet emploi. Les éléments qu'il pointe à ce propos ne bouleversent pas ce constat dès lors que le pilotage de l'équipe de transition depuis 2021 par F. O. spécifiquement pour assurer la création de la future direction *Plan & Policy* peut expliquer, sans qu'une discrimination soit rapportée dans la procédure ayant mené à la promotion attaquée, qu'elle a lancé l'invitation à l'inauguration du 27 octobre 2022, ainsi que son discours subséquent. Le même constat s'impose à propos du courriel du 10 novembre 2022, que le requérant se contente en tout état de cause de citer sans exposer dans quelle mesure il révélerait une « posture de directrice de la direction *Plan & Policy* » dans le chef de F. O. Le requérant ne conteste par ailleurs pas la réponse de la partie adverse à la mesure d'instruction selon laquelle l'« ordre de bataille » dont il excipe concerne un « tableau organique » qui ne représente que les besoins de l'unité, soit « le nombre de fonctions, réparties par grade et/ou niveau qui sont nécessaires [à son] bon fonctionnement » afin qu'elle « puisse réaliser les différentes tâches et missions qui lui incombent de façon optimale ». Il ne conteste pas davantage que les extraits de l'ordre de bataille qu'il produit concernent des données « relatives au tableau organique et, donc, à l'expression d'un besoin de la Défense » les 14 et 28 octobre 2022, ni que ce n'est que depuis le 1^{er} juin 2023, date d'entrée en vigueur de l'acte attaqué, que F. O. perçoit l'échelle de traitement de conseiller général A4 afférente à la promotion litigieuse. Une telle projection, qui, selon les explications de la partie adverse, concerne donc les besoins de la Défense, n'est pas de nature à établir une discrimination dans le cadre de la promotion attaquée. Enfin, s'il apparaît certes étonnant que F. O. affirme dans sa lettre de candidature qu'il est prévu qu'elle occupe le poste de directrice de la direction *Plan & Policy*, cette affirmation unilatérale, qui émane de cette candidate mais ne ressort ni de l'acte attaqué ni du dossier administratif, ne permet pas, à elle seule, de conclure à une discrimination au détriment du requérant dès lors que l'acte attaqué atteste que la promotion litigieuse a été attribuée sur la base des éléments de comparaison des candidatures qui y sont exposés au regard des critères énumérés et qui ressortent du dossier administratif.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

**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 les droits de rôle de 400 euros et les contributions de 48 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 21 mai 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin