

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

n° 264.745 du 4 novembre 2025

A. 238.667/VIII-12.190

En cause : Michel **PLUNUS**,
 ayant élu domicile chez
 M^{es} Dominique DRION
 et Xavier DRION, avocats,
 rue Hullos 103-105
 4000 Liège,

 contre :

la province de Liège, représentée
 par le collège provincial,
 ayant élu domicile chez
 M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat,
 rue Saint-Bernard 74
 1060 Bruxelles.

Partie intervenante :

 Dominique **BOUVET**,
 ayant élu domicile
 rue Fontaine au Biez 129
 4802 Heusy.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 16 mars 20263, le requérant demande l'annulation de « la délibération du collège provincial de Liège du 13 janvier 2023 (PV n° DGT/3.2.1/AW/2022-09853) par laquelle à dater du 16 janvier 2023, Madame Dominique Bouvet, préqualifiée, est désignée en qualité de chef de travaux d'atelier, à titre temporaire et à temps plein, à l'Institut provincial d'Enseignement Agronomique de La Reid, suite à l'admission à la pension de retraite de [M. M.] en date du 1^{er} septembre 2021 et qui implicitement refuse de [le] désigner [...] au même poste et du rapport de la commission de sélection du 22 novembre 2022 ».

II. Procédure

Par une requête introduite le 21 avril 2023, Dominique Bouvet demande à être reçue en qualité de partie intervenante.

Cette intervention a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 25 mai 2023.

Le dossier administratif a été déposé.

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties requérante et adverse ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 25 septembre 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 31 octobre 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 Xavier Drion, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Matthieu de Mûelenaere, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

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

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

III. Faits

1. À la suite d'un premier appel à candidatures, la partie intervenante est désignée le 4 février 2021 en qualité de chef de travaux d'atelier, à titre temporaire et à temps plein, à l'institut provincial d'enseignement agronomique (IPEA) de La Reid.

La demande de suspension de l'exécution de cette désignation introduite par le requérant est rejetée par un arrêt n° 251.475 du 14 septembre 2021 (ECLI:BE:RVSCE:2021:ARR.251.475).

2. Le 2 septembre 2022, la partie adverse retire cette désignation en raison du rapport de l’auditeur rapporteur concluant à la composition irrégulière de la commission de sélection, et « pour permettre à chacun d’être auditionné par une commission de sélection valablement constituée ».

Par un arrêt n° 255.177 du 5 décembre 2022 , le Conseil d’État constate ce retrait et décide qu’il n’y a dès lors plus lieu à statuer au fond (ECLI:BE:RVSCE:2022:ARR.255.177).

3. Le 5 septembre 2022, un nouvel appel à candidatures est diffusé pour le même emploi, avec en annexe les conditions d’accès à la fonction (annexe 1), une lettre de mission identifiant les missions du chef de travaux d’atelier (annexe 2), le profil de fonction (annexe 3) ainsi que la « liste des compétences comportementales et techniques attendues pour la fonction » (annexe 4) détaillées comme suit :

En ce qui concerne les compétences comportementales :

	Niveau de maîtrise attendu	Pondération
Analyse d’information	Elémentaire	/10
Résoudre des problèmes	Elémentaire	/20
Travailler en équipe	Intermédiaire	/20
S’adapter	Elémentaire	/10
Faire preuve de fiabilité	Elémentaire	/20
Avoir le sens de l’écoute et de la communication	Elémentaire	/20

En ce qui concerne les compétences techniques :

	Niveau de maîtrise attendu	Pondération
Connaître les structures de base de l’enseignement secondaire ordinaire de pleine exercice (sanction des études, CPU, EAC,...)	Intermédiaire	/15
Connaître la réglementation relative aux stages en entreprises	Elémentaire	/15
Connaître de manière approfondie et faire appliquer les règlements des ateliers	Elémentaire	/15
Connaître et faire appliquer les règles d’hygiène et de sécurité pour collaborer efficacement avec les conseillers en prévention	Elémentaire	/15

Être capable d'établir un cahier des charges et un rapport technique (maintenance)	Elémentaire	/15
Être capable de lire et d'interpréter les fiches techniques et les procédures en matière de maintenance	Elémentaire	/15
Être soucieux de l'environnement dans le respect des réglementations spécifiques	Elémentaire	/10

4. Le requérant et la partie intervenante déposent leur candidature.

5. Le 10 novembre 2022, le collège provincial met en place la commission de sélection.

6. Le 22 novembre 2022, celle-ci entend les deux candidats, leur attribue des points pour chacune des compétences comportementales et techniques susvisées, et « à l'issue des auditions, [...] établit, sur la base de la grille critériée, le classement des candidats selon l'ordre suivant :

1. [L'intervenante] (78,5/100)
2. [Le requérant] (51,5/100) ».

Il s'agit du troisième acte attaqué.

7. Le 13 janvier 2023, le collège provincial désigne la partie intervenante dans l'emploi litigieux à dater du 16 janvier 2023, sur la base du « rapport de ladite commission établissant, en le motivant, le classement des candidats après analyse des critères de compétences comportementales et techniques exigés, lequel figure en annexe ».

Cette désignation constitue le premier acte attaqué. Le refus implicite qui en découle d'octroyer le même emploi au requérant constitue le deuxième.

8. Le 16 janvier 2023, une note de service informe les agents de cette désignation.

9. Le 23 janvier 2023, le requérant accuse réception du courrier recommandé avec accusé de réception lui transmettant cette décision avec le rapport de la commission de sélection.

IV. Intervention

La requête en intervention introduite par Dominique Bouvet 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

Se référant à l'arrêt n° 251.475, précité, la partie adverse excipe de l'irrecevabilité du recours en ce qu'il vise la décision implicite de ne pas désigner le requérant. Elle fait valoir que celui-ci ne fait pas état, et *a fortiori* ne dispose, d'aucun droit à être nommé prioritairement par rapport à l'intervenante. Elle considère par ailleurs que le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre la proposition de la commission de sélection et son rapport au collège provincial, lesquels ne lient pas ce dernier et constituent des actes préparatoires non susceptibles de recours.

Elle en conclut que le recours n'est recevable qu'en son premier objet mais elle fait valoir une exception d'irrecevabilité *ratione temporis* à son encontre, à laquelle elle renonce dans son dernier mémoire à la suite du rapport.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant expose que sa requête, adressée au Conseil d'État le 16 mars 2023, est recevable *ratione temporis*. Il s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État pour ce qui concerne la recevabilité du recours à l'égard de la « proposition de décision à la commission de sélection ».

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse et la plaidoirie du requérant

La partie adverse rappelle que le requérant est chef d'atelier et qu'il aspire à devenir chef de travaux d'atelier. Elle relève que l'emploi litigieux n'est pas le seul poste de chef de travaux d'atelier qui a été récemment déclaré vacant au sein des établissements qu'elle organise, dès lors qu'en septembre 2023, des appels à candidatures ont été lancés pour cette fonction au sein de l'École Polytechnique de Verviers et de l'École Polytechnique de Seraing, auxquels le requérant n'a pas répondu. Elle affirme que ces deux établissements, qui appartiennent au même pouvoir organisateur, sont chacun situé à 30 minutes en voiture de La Reid et en déduit que l'absence de participation du requérant à ces procédures ultérieures à l'acte

attaqué « permet à tout le moins de s'interroger sur la persistance de [sa] volonté [...] d'accéder à un emploi de chef de travaux d'atelier ».

À l'audience, le requérant, qui n'a pas été en mesure de répondre à ce nouvel argument dans un écrit de procédure, indique qu'il s'agit de postes totalement différents du poste convoité et qu'ils sont plus éloignés.

V.2. *Appréciation*

Le recours est irrecevable en ce qu'il vise la décision implicite de ne pas désigner le requérant à la fonction litigieuse dès lors qu'il ne fait pas état, et ne dispose pas davantage, d'un droit à y être nommé prioritairement. Par ailleurs, il ne ressort pas des articles 48*bis*, § 3, et 52*quinquies*/3, du décret du 6 juin 1994 'fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné' que le rapport de la commission de sélection et le classement qu'il contient seraient contraignants à l'égard du pouvoir organisateur et le lieraient, de telle sorte qu'ils revêteraient un caractère interlocutoire. Il s'agit donc d'un acte purement préparatoire non susceptible de recours.

Le recours est irrecevable en ses deuxième et troisième objets.

La recevabilité *ratione temporis* du recours à l'égard du premier acte attaqué relevant de l'ordre public, elle doit être vérifiée d'office. En l'espèce, la requête a été postée sous pli recommandé le 16 mars 2023, soit dans les soixante jours de sa prise de connaissance par le requérant *via* la note de service susvisée du 16 janvier 2023.

Le recours est recevable en son premier objet.

Enfin, la partie adverse ne conteste pas à l'audience que les postes dont l'appel à candidature a été publié en septembre 2023 sont plus éloignés que le poste litigieux et qu'ils sont totalement différents de celui-ci comme l'indique le requérant. Dans un tel contexte, ce serait faire preuve d'un formalisme excessif que d'exiger de celui-ci qu'il s'y porte candidat aux seules fins de maintenir son intérêt au présent recours.

VI. *Premier moyen*

Le moyen est « pris de la violation de l'article 52*quinquies*/3, du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné ». À son appui, le requérant fait valoir qu'il ignore si les

membres de la commission de sélection ont bien été désignés par le pouvoir organisateur.

Dans son mémoire en réplique, il renonce à ce moyen, « compte tenu des informations communiquées avec le mémoire en réponse ». Ce moyen ne relevant pas de l'ordre public, il ne doit pas être examiné d'office.

VII. Second moyen

VII.1. Thèses des parties

VII.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe d'égal accès des Belges aux emplois publics, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'erreur ou de l'absence de motifs en fait et en droit, et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant dénonce une absence de comparaison effective et réelle des titres et mérites des candidats avant de désigner l'intervenante. Il cite de la jurisprudence, relève qu'en l'espèce il n'y avait que deux candidats en lice et soutient que l'exigence de comparaison motivée était encore renforcée par le fait qu'il est à l'origine de l'obligation, pour la partie adverse, de prendre une nouvelle décision « dont la motivation doit être renforcée pour démontrer qu'après la première procédure devant [le] Conseil [d'État], [elle] a exercé son pouvoir d'appréciation en toute objectivité ».

Il relève que les éléments de l'appel à candidatures (conditions d'accès, exigences requises, profil de fonction, liste des compétences comportementales, niveau de maîtrise attendu et pondération) sont identiques, qu'à l'issue de l'évaluation réalisée par la commission de sélection dans le cadre de la première procédure, les candidats avaient reçu les points suivants :

- l'intervenante : 80/100,
- lui : 70/100,
- un troisième candidat : 44/100,

et qu'à l'issue de l'évaluation par la commission de sélection du 22 novembre 2022, les points étaient de 78,5/100 pour l'intervenante et 51,5/100 pour lui. Il en déduit que « l'évolution de [son] évaluation [...] entre janvier 2021 et novembre 2022 semble assez caricaturale et sans doute animée par la volonté de la partie adverse de forcer un

peu le trait » et que « c'est dans ce contexte particulier que la motivation de l'acte doit être examinée ». Il cite le rapport de l'auditeur déposé dans le cadre de la procédure ayant conduit à l'arrêt n° 251.475, précité, qu'il estime transposable en l'espèce « puisque les critères n'ont pas changé » et selon lequel, en substance, rien ne permet de comprendre les raisons de la pondération alors que, de jurisprudence constante, la seule indication des points au regard des différents critères de sélection ne peut être considérée comme une motivation formelle suffisante dès lors que lesdits critères ne correspondent pas à des questions de connaissance et que le jury dispose d'un pouvoir d'appréciation particulièrement large. Il relève que « les feuilles de notation » ne sont pas annexées au rapport de la commission de sélection du 22 novembre 2022 et qu'il « ne dispose donc que du résultat de l'évaluation (78,5/100 et 51,5/100) ». Il ajoute que ledit rapport « renseigne que les deux candidats exercent depuis plusieurs années des fonctions de chef d'atelier, connaissent bien l'établissement et disposent du niveau de maîtrise attendu des compétences nécessaires à la fonction. Il est néanmoins précisé pour [l'intervenante] qu'il s'agit des compétences tant comportementales que techniques. Il est reconnu à chacun une expérience professionnelle qui lui a permis d'acquérir des compétences en lien avec le poste ».

Il observe encore qu'une série de qualités sont reconnues à l'intervenante mais que « l'examen du rapport de la commission qui lui est consacré n'identifie et ne révèle aucun défaut ni faiblesse :

- elle dispose d'une expérience professionnelle qui lui a permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction ;
- les réponses apportées sont claires et permettent une contextualisation des problèmes ;
- elle connaît les règlements d'atelier qu'elle fait appliquer ;
- elle connaît la réglementation relative aux stages et distingue un stage obligatoire d'un stage non obligatoire ;
- elle sait développer une méthodologie pour fixer le plan d'équipement et prioriser les achats ;
- elle porte un intérêt particulier aux élèves ;
- elle a le souci du dialogue avec les enseignants et du travail en équipe ;
- elle est soucieuse de la formation ;
- elle est attentive au respect des prescrits légaux et aux demandes du PO ;
- elle sait identifier les différents services et leurs compétences ;
- elle est attentive aux règles en matière de sécurité ;
- elle est soucieuse de rencontrer les impératifs du développement durable ».

Il fait valoir qu'en ce qui le concerne « tout est négatif :

- ses réponses ne sont ni claires ni structurées ;
- il n'est pas compréhensible ;
- il ne sait pas contextualiser les problèmes en vue de leur résolution ;
- il présente des lacunes dans la maîtrise de la réglementation relative aux ateliers de telle sorte qu'il ne peut pas être considéré comme un référent auprès de l'équipe ;
- il méconnaît la réglementation relative aux stages ;
- il est flou sur la priorisation des achats et la procédure des marchés publics ;
- la place de l'élève est trop peu souvent évoquée ;
- il est peu soucieux des prescrits légaux dans les tâches pouvant être confiées aux professeurs de pratique sans élèves ;

- même s'il est attentif aux règles de sécurité, son intervention n'est pas adaptée à une prise en charge rapide en la matière ;
 - en matière de développement durable, il ne perçoit pas l'importance d'agir sur les achats ;
 - dans ses réponses, il sollicite régulièrement l'intervention de ses collègues, voire de sa direction, ce qui pourrait induire un travail d'équipe mais qui traduit une volonté de délégation assez importante.
- Par rapport à ce dernier point, il est piquant de constater qu'une gestion participative – qui pourrait être une qualité – est immédiatement transformée en un point négatif ».

Il expose que la structure de l'acte attaqué et estime que « l'absence de motivation effective, objective et réelle des titres et mérites est d'autant moins admissible qu'il ressort du dossier que :

- seule la partie requérante a été évaluée dans la fonction de qualité de chef d'atelier : en 2012, elle a reçu un signalement EXCEPTIONNEL. [L'intervenante] n'a quant à elle jamais été évaluée dans sa fonction de chef d'atelier. Le signalement dont elle bénéficie et qui ressort du dossier est BON et il lui est attribué alors qu'elle n'exerçait pas comme chef d'atelier mais comme professeur ;
- l'ancienneté de fonction des candidats se mesure dans un rapport de presque 1 à 2 :
 - o [lui] : 12 ans ;
 - o [l'intervenante] : 7 ans ».

Selon lui, « il semble d'ailleurs que la partie adverse n'ait pas pris connaissance du dossier de candidature au complet. En effet, [son] dossier de candidature renseigne que, après la première procédure de recrutement, il a :

- réussi le 7 juillet 2022 les 42 premiers crédits sur 60 du programme d'études du master en sciences du travail au sein de l'Université de Liège (dossier, pièce 18, annexe 6/1) ;
- suivi les différents modules de la formation initiale des directeurs-trices – volet commun à l'ensemble des réseaux dispensé par l'Institut de Formation en cours de carrière (Fédération Wallonie-Bruxelles) qui sanctionnent les compétences comportementales et techniques nécessaires à l'exercice et à la nomination du poste de directeurs-trices :
 - o axe pilotage – module développement des compétences et aptitudes relationnelles, interpersonnelles et groupales et construction de l'identité professionnelle de la fonction de directeur ;
 - o axe pilotage – module révision pédagogique et pilotage – partie vision pédagogique ;
 - o axe administratif - secondaire ;
 - o axe pilotage – module développement des compétences et aptitudes relationnelles, interpersonnelles et groupales et construction de l'identité professionnelle de la fonction de directeur – communication, prévention et gestion des conflits en organisation ;
 - o axe pilotage – module vision pédagogique et pilotage – partie pilotage (dossier, pièce 18, annexe 6/2 à 6).
- réussi l'épreuve sanctionnant la formation relative au volet commun de l'ensemble des réseaux visant l'acquisition des compétences du module vision pédagogique et pilotage – partie vision pédagogique – niveau enseignement secondaire ordinaire et spécialisé (dossier, pièce 18, annexe 6/7) ;
- suivi et réussi différentes formations dispensées par la Haute École Libre Mosane :
 - o formation relative au volet commun à l'ensemble des réseaux visant l'acquisition des compétences de l'axe administratif –secondaire communes à l'ensemble des réseaux visées à l'article 10, § 3, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs dans l'enseignement ;

- formation relative au volet commun à l'ensemble des réseaux visant l'acquisition des compétences du module développement des compétences et aptitudes relationnelles, interpersonnelles et groupales et construction de l'identité professionnelle de la fonction de directeur communes à l'ensemble des réseaux visés à l'article 10, § 4, alinéa 2, 2°, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement ;
- formation relative au volet commun à l'ensemble des réseaux visant l'acquisition des compétences du module développement des compétences et aptitudes relationnelles et groupales et construction de l'identité professionnelle de la fonction de directeur communes à l'ensemble des réseaux visés à l'article 10, § 4, alinéa 2, 2°, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement (dossier, pièce 18, annexe 6/8-10) ».

Il s'étonne de constater « qu'aucune référence n'est faite – et par conséquent aucune comparaison réalisée – entre les deux candidats au niveau des formations » alors que le cycle de formation dans lequel il s'est inscrit est un cycle encadré organisé en exécution du décret du parlement de la Communauté française du 2 février 2007 'fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement'. Il ajoute avoir suivi d'autres formations qui sont toutes en rapport avec l'enseignement mais qui ne sont pas du tout évoquées en termes de comparaison et relève que le rapport de la commission précise, au sujet du développement durable, qu'il propose des pistes de solutions mais ne perçoit pas l'importance d'agir sur les achats alors que l'environnement est un souci prioritaire puisqu'il a pendant cinq ans repris un *management* environnemental et obtenu deux certifications ISO 14001 pour l'IPEA de La Reid, et qu'il a créé un maraichage bio et un rucher école. Il en conclut que « manifestement, les titres et mérites n'ont pas été effectivement comparés » et que « les différences retenues au terme d'une motivation succincte et incomplète ne [lui] permettent nullement [...] de comprendre les raisons pour lesquelles il est écarté ni même d'ailleurs les raisons pour lesquelles il n'a pas été retenu ».

Il répète qu'il n'a pas pu avoir accès « aux notations détaillées attribuées par la commission pour arriver à la cote surprenante de 51,5 % » et indique qu'il se réserve la possibilité, en fonction de ce qui sera communiqué, de développer le moyen à cet égard « mais, dès à présent, [il] insiste sur la nécessité rappelée par [l'auditeur rapporteur] en page 23 de son rapport (G/A.233.301/VIII-11.652) ». Il estime que la comparaison attentive des titres et des mérites s'imposait d'autant plus que de nombreux indicateurs sont de nature à différencier les candidats au regard de leur signalement, de leur ancienneté, du nombre d'élèves et de sections gérés, et du nombre de professeurs et de personnel non-enseignant sous leur autorité. Il expose enfin « différents tableaux/graphiques » qui, selon lui, « opèrent une comparaison visuelle entre [l'intervenante] et [lui] » et estime que « quelques chiffres clés en ressortent ».

VII.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse estime que le requérant « n'expose pas précisément en quoi l'exigence de motivation formelle serait méconnue en l'espèce, de sorte que le moyen est irrecevable à cet égard ». Elle précise en tout état de cause qu'il est satisfait à l'exigence de motivation formelle quand la nomination révèle que l'autorité a procédé à une comparaison des titres et mérites des intéressés et indiqué les raisons qui ont présidé à son choix, en sorte que les différents candidats puissent comprendre, à la lecture de l'acte de nomination, pourquoi l'un a été préféré aux autres. Elle répond qu'en l'espèce, la motivation de l'acte attaqué permet de constater que, tout d'abord, l'autorité a bien examiné les titres et mérites des candidats et qu'elle a ensuite exprimé les raisons pour lesquelles la candidature de l'intervenante a été préférée à celle du requérant, « en faisant notamment sien[nes] les appréciations d'un rapport de la commission de sélection, qui était annexé à la délibération du 13 janvier 2023 et qui a bien été notifié au requérant en même temps que cette décision de désignation ». Elle en conclut que le requérant a donc parfaitement pu comprendre les raisons qui ont présidé à son choix.

Elle estime encore le moyen irrecevable en ce qu'il est pris de l'erreur manifeste d'appréciation, faute pour le requérant d'expliquer en quoi le choix de l'intervenante n'aurait pu être adopté par une autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

Elle rappelle la portée de l'exigence de la comparaison des titres et mérites et estime qu'en l'espèce, la commission de sélection a examiné les différentes candidatures au regard de la liste des compétences comportementales et techniques rappelées dans l'appel à candidatures. Elle indique qu'elle a attribué à chacun des candidats une cotation au regard de chaque compétence, ce qui l'a conduit à attribuer à l'intervenante la note globale de 78,5/100 et au requérant celle de 51,5/100. Elle ajoute que « puisque la simple mention des points obtenus n'aurait pas permis au requérant de comprendre pourquoi il n'a pas été aussi méritant que le candidat retenu, la commission de sélection réunie le 22 novembre 2022 a dressé un rapport (pièce 11) qui permet, sans le moindre doute, d'établir que cette commission a bien procédé non seulement à un examen mais aussi à une comparaison des titres et mérites des candidats. Pour les deux candidats, il est noté qu'ils exercent, depuis plusieurs années, les fonctions de chef d'atelier et qu'ils connaissent bien l'établissement ainsi que son fonctionnement. Si la commission de sélection arrive à la conclusion, pour chacun des candidats, qu'ils disposent du niveau de maîtrise attendu des compétences nécessaires à la fonction, son rôle était de classer ces candidats ; ainsi, elle précise bien tous les éléments qui l'ont conduit à classer [l'intervenante] en première position, avec la note

de 78,5/100 et à n'attribuer "que" la note de 51,5/100 [au requérant] ». Elle observe que « s'agissant de [l'intervenante], la commission de sélection a constaté que :

- elle dispose d'une expérience professionnelle qui lui a permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction ;
- les réponses apportées sont claires et permettent une contextualisation des problèmes ;
- elle connaît les règlements d'atelier qu'elle fait appliquer ;
- elle connaît la réglementation relative aux stages et distingue un stage obligatoire d'un stage non obligatoire ;
- elle sait développer une méthodologie pour fixer le plan d'équipement et prioriser les achats ;
- elle porte un intérêt particulier aux élèves ;
- elle a le souci du dialogue avec les enseignants et du travail en équipe ;
- elle est soucieuse de la formation ;
- elle est attentive au respect des prescrits légaux et aux demandes du pouvoir organisateur ;
- elle sait identifier les différents services et leurs compétences ;
- elle est attentive aux règles en matière de sécurité et entend prendre des décisions immédiates pour garantir la sécurité des enseignants et des élèves ;
- elle est soucieuse de rencontrer les impératifs du développement durable ».

Elle ajoute qu'en ce qui concerne le requérant, la même commission « a constaté que :

- ses réponses ne sont ni claires ni structurées, ce qui ne lui permet pas d'être clairement compréhensible par tous ni de contextualiser les problèmes en vue de leur résolution ;
- il présente des lacunes dans la maîtrise de la réglementation relative aux ateliers de telle sorte qu'il ne peut pas être considéré comme un référent auprès de l'équipe ;
- il méconnaît la réglementation relative aux stages, en considérant que tous sont décrétement obligatoires ;
- il reste flou sur la priorisation des achats et la procédure des marchés publics ;
- dans ses réponses, la place de l'élève est trop peu souvent évoquée ;
- il est peu soucieux des prescrits légaux dans les tâches pouvant être confiées aux professeurs de pratique sans élèves ;
- même s'il est attentif aux règles de sécurité, son intervention n'est pas adaptée à une prise en charge rapide et efficace des problèmes de sécurité qui pourraient être rencontrés ;
- en matière de développement durable, il propose des pistes de solutions mais ne perçoit pas l'importance d'agir sur les achats ;
- dans ses réponses, il sollicite régulièrement l'intervention de ses collègues, voire de sa direction, ce qui pourrait induire un travail d'équipe mais qui traduit une volonté de délégation assez importante ;
- il dispose d'une expérience professionnelle qui lui a permis d'acquérir des compétences en lien avec le poste notamment une connaissance des structures de base de l'enseignement ».

Elle répond que ces appréciations résultent des auditions des candidats lors desquelles les mêmes questions ont été posées à chacun d'eux mais que les réponses et la prestation de l'intervenante « se sont toutefois avérées plus correctes, pertinentes et convaincantes » et que « ces appréciations se reflètent évidemment dans la cotation qui fut décidée ». Elle expose que le collège provincial a fait siennes les conclusions de la commission de sélection et, citant l'acte attaqué, que celui-ci énonce les raisons qui l'ont déterminée à préférer la candidature de l'intervenante par rapport à celle du requérant ce qui, selon elle, démontre l'effectivité de la comparaison des

candidats. Elle conteste ne pas avoir eu égard à certains éléments du dossier dès lors que l'acte attaqué vise le « dossier complet de candidature » déposé par le requérant et que selon la jurisprudence, l'exigence de comparaison des titres et mérites doit être comprise raisonnablement et ne peut conduire, par excès, à paralyser l'autorité, ce qui exclut d'analyser « dans le menu détail les qualités et les défauts de chacun des candidats en présence ».

Elle rappelle la « portée limitée » de la critique concernant le développement durable : « en effet, la compétence technique “être soucieux de l'environnement dans le respect des réglementations spécifiques”, valait 10 points sur 200 (soit 5 points sur 100). Le requérant s'est vu attribuer la cote de 5/10, tandis que [l'intervenante] a à peine davantage convaincu la commission de sélection, en se voyant attribuer une note de 6/10 pour ce critère. Cela étant dit, le procès-verbal d'audition du requérant (pièce 9) permet de constater [qu'il] reproche à la commission de sélection de ne pas avoir tenu compte de mérites personnels qu'il n'a pas développés lorsqu'il a été interrogé sur le sujet. Lors de son audition, il a fait état de mesures prises au niveau de l'établissement et lorsqu'il lui a été demandé ce qu'il entreprendrait en tant que chef de travaux d'atelier, il a indiqué qu'il sensibilisera les chefs d'atelier au respect de la nature et de l'environnement. Le PV donne également à constater que la commission de sélection a tendu une perche au requérant pour qu'il fasse état de choses plus concrètes, tels que les achats ou le cahier des charges, mais le requérant a simplement reconnu n'y avoir pas pensé ; il a eu largement l'occasion de faire valoir tous les mérites qu'il aurait souhaité faire valoir. La note de 5/10 attribuée pour ce critère est donc bien raisonnablement fondée ».

Elle fait encore valoir que le requérant opère sa propre comparaison des titres et mérites des deux candidats en présence en estimant implicitement que sa candidature était plus méritante. Elle rappelle qu'il n'appartient pas au Conseil d'État d'apprécier lui-même la compétence des candidats, en particulier en l'absence d'erreur manifeste d'appréciation, et qu'il n'appartient pas davantage au requérant d'énoncer lui-même les critères qui, à son estime, auraient dû être retenus pour apprécier les candidatures. Elle ajoute que ce n'est pas parce que le requérant a reçu un signalement exceptionnel tandis que l'intervenante n'a pas eu l'occasion d'être évaluée dans sa fonction de chef d'atelier et que son évaluation était qualifiée de « bonne » en qualité de professeur, que l'absence prétendue de motivation serait « d'autant moins admissible ». Elle est d'avis que la comparaison que le requérant tente d'établir « est bancal dès lors qu'elle ne se fonde pas sur les mêmes fonctions ni sur les mêmes périodes. Pour établir une comparaison pertinente et objective, le requérant aurait pu relever que les deux candidats ont tous deux été évalués dans les mêmes fonctions (chef d'atelier), par le même évaluateur (directrice de l'institut) et au même moment (mai 2019) et qu'ils ont reçu tous deux la même mention “plutôt

satisfaisant”. Par ailleurs, le requérant n’indique pas pourquoi il faudrait plus tenir compte de l’ancienneté de fonction que de l’ancienneté de service ; l’ancienneté de service au sein de l’établissement contribue à bien faire connaître celui-ci, ainsi que les procédures et réglementations en vigueur en son sein. En tout état de cause, ainsi jugé qu’à peine de rendre la procédure de sélection inutile, l’expérience dont un candidat peut faire état ne saurait prévaloir sur l’appréciation de la commission de sélection sauf à établir qu’une erreur manifeste d’appréciation a été commise par celle-ci ».

VII.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Elle estime qu’il « n’est finalement pas clair de savoir ce que la partie requérante critique concernant la comparaison des titres et mérites ayant précédé la désignation litigieuse. En termes de requête et de mémoire en réplique, elle affirmait clairement que “ni le collège provincial de Liège, ni la commission de sélection n’ont procédé à la comparaison effective et réelle des titres et mérites des candidats avant de désigner [l’intervenante]”. À présent que le rapport énonce que cette comparaison a bien eu lieu au regard de deux critères, elle soutient que “la comparaison ne s’est pas faite que sur ces deux critères puisque sont également abordés : les achats, les règles de sécurité, le travail en équipe, les impératifs du développement durable” ».

Elle renvoie au dossier administratif qui atteste, selon elle, de la réalité et de l’ampleur de la comparaison des titres et mérites qui a été effectuée. Elle répète que les pièces 8 et 9 rendent compte des auditions de chacun des candidats à qui des questions similaires ont été posées, que la pièce 10 contient les points attribués aux candidats au regard de chaque compétence testée, que la pièce 1 atteste que ces compétences correspondaient bien à celles qui avaient été annoncées dans l’annexe 4 à l’appel à candidatures, et que la pièce 11 expose l’avis motivé de la commission qui, si elle a constaté que les deux candidats disposaient du niveau de maîtrise attendu des compétences nécessaires à la fonction, a forcément dû opérer un classement en soulignant les éléments qui justifient la préférence finalement accordée. Elle répète que l’acte attaqué fait sienne la proposition de la commission de sélection, que sa motivation vise bien le rapport de la commission en soulignant que celui-ci a analysé l’ensemble des critères de compétences exigés et qu’à l’issue des auditions, la commission de sélection a considéré que les deux candidats auraient pu donner satisfaction à la fonction mais que l’intervenante se démarquait favorablement par rapport au requérant « au regard de la place qu’elle entendait donner à l’élève et de sa connaissance de la réglementation s’appliquant aux ateliers ». Elle cite à nouveau l’acte attaqué.

VII.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. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, 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. Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

Contrairement à ce que soutient la partie adverse, le requérant expose bien dans quelle mesure la loi du 29 juillet 1991 a, selon lui, été violée en l'espèce dès lors qu'il soutient qu'il ne comprend pas la pondération qui lui a été attribuée et que la seule indication des points ne répond pas au prescrit légal lorsque les critères de sélection évalués ne correspondent pas à des questions de connaissance et que le jury dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Il n'est par ailleurs pas contesté que, comme l'expose encore le moyen, les « feuilles de notation » n'étaient pas annexées au rapport de la commission de sélection du 22 novembre 2022 et qu'en conséquence, le requérant « ne dispose donc que du résultat de l'évaluation (78,5/100 et 51,5/100) » (requête, § 24).

Ce dernier constat implique tout d'abord qu'il n'est pas contesté qu'au moment de la notification de l'acte attaqué auquel était certes annexé le rapport de la commission de sélection, le requérant n'a pas eu accès « aux notations détaillées attribuées par la commission pour arriver à la cote surprenante de 51,5 % » (requête, § 31), qu'il n'était donc pas en possession des cotations individuelles de chacune des six compétences comportementales et des sept compétences techniques précitées

(pièce 10 du dossier administratif) et qu'il ne pouvait donc pas comprendre pourquoi il s'est vu attribuer la note globale de 51,5/100 et l'intervenante celle de 78,5/100.

En outre, et en tout état cause, il est de jurisprudence constante que l'indication de points ne peut être considérée comme une motivation formelle suffisante au sens de la loi du 29 juillet 1991 lorsque lorsqu'il s'agit d'épreuves qui ne portent pas sur des connaissances en tant que telles mais sur des aptitudes à assumer une fonction, et que dans une telle hypothèse, le jury ne peut se contenter d'attribuer des points mais doit, à tout le moins, expliquer, pour chaque qualification, en quoi celle-ci est ou non rencontrée dans le chef du candidat et exposer une motivation spécifique lui permettant de comprendre son appréciation en rapport avec les points attribués. En l'espèce, les « compétences comportementales » ne peuvent être appréhendées comme reposant sur des exigences de simple connaissance dans le chef des candidats dès lors qu'elles portent sur l'analyse de l'information, la résolution des problèmes, le travail en équipe, la capacité d'adaptation, la preuve de fiabilité et le sens de l'écoute et de la communication. Le même constat s'impose à l'égard des compétences techniques qui, si elles portent certes en partie sur des « connaissances », reposent également sur la capacité de « faire appliquer » le règlement des ateliers et les règles d'hygiène et de sécurité pour collaborer efficacement avec les conseillers en prévention, sur la capacité d'établir un cahier des charges et un rapport technique et de lire et interpréter les fiches techniques et les procédures en matière de maintenance, ainsi que sur la compétence d'« être soucieux de l'environnement dans le respect des réglementations spécifiques ». Ne portant pas exclusivement sur des questions de connaissance, ces critères de sélection confèrent à la commission de sélection un certain pouvoir d'appréciation en vue d'évaluer les compétences y afférentes. Pour satisfaire à la loi du 29 juillet 1991, l'acte attaqué devait dès lors contenir une motivation spécifique permettant au requérant de comprendre l'appréciation de la commission et, partant, de la partie adverse, en rapport avec les points attribués. Si le dossier administratif contient certes en pièce 10 les points attribués pour chacune des treize compétences comportementales et techniques, il n'est pas davantage contesté qu'une telle motivation spécifique ne figure pas au dossier administratif ni *a fortiori* dans l'acte attaqué. Rien ne permet dès lors au requérant de comprendre les raisons de ces notations. Les explications fournies à ce propos dans les écrits de procédure ne peuvent pallier *a posteriori* ce défaut de motivation formelle dont l'acte attaqué est, *ab initio*, entaché.

Le second moyen est fondé en ce qu'il est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991.

VIII. Indemnité de procédure

La partie requérante 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 en intervention introduite par Dominique Bouvet est accueillie définitivement.

Article 2.

La délibération du collège provincial de Liège du 13 janvier 2023, par laquelle Dominique Bouvet est désignée en qualité de chef de travaux d'atelier, à titre temporaire et à temps plein, à l'institut provincial d'enseignement agronomique de La Reid à partir du 16 janvier 2023, est annulée.

Article 3.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie requérante.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles le 4 novembre 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