

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 264.983 du 26 novembre 2025

A. 235.855/VIII-11.928

En cause :

V. J.,

ayant élu domicile chez
M^e Patricia MINSIER, avocat,
square Larousse 6 bte 5
1190 Bruxelles,

contre :

la Région de Bruxelles-Capitales,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Jonathan de WILDE, avocat,
passage de l'Atelier 6/2
5100 Jambes.

Partie intervenante :

F. F.,

ayant élu domicile chez
M^e Anne FEYT, avocat,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 11 mars 2022, la partie requérante demande l'annulation de :

- « - la délibération de la commission de sélection pour les mandats de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 novembre 2021 aux termes de laquelle, [il] a été classé dans le groupe B, étant jugé “non apte” à la fonction de directeur général de l'Agence régionale pour la Propreté, [lui] notifiée [...] par un courrier daté du 13 janvier 2022 (premier acte attaqué) [...] ;
- la délibération de la commission de sélection pour les mandats de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 novembre 2021 aux termes de laquelle, le candidat 1, à savoir Monsieur F. F., a été classé dans le groupe A, étant jugé “apte” à la fonction de directeur général de l'Agence régionale pour la Propreté (deuxième acte attaqué) [...] ;
- la décision du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 janvier 2022 de désigner Monsieur F. F. en tant que directeur général de l'Agence Régionale pour la Propreté (troisième acte attaqué) [...] ».

II. Procédure

Par une requête introduite le 27 janvier 2025, F. F. demande à être reçu en qualité de partie intervenante.

Cette intervention a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 12 février 2025.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Aurore Percy, 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 6 octobre 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 14 novembre 2025.

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

M^e Patricia Minsier, avocat, comparaissant pour la partie requérante, M^e Élodie Schoevaerds, *loco* M^e Jonathan de Wilde, avocat, comparaissant pour la partie adverse, et M^e Anne Feyt, avocat, comparaissant pour la partie intervenante, ont été entendues en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, 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 nommé, par un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 18 décembre 2008, fonctionnaire dirigeant de l'Agence régionale pour la Propreté, avec effet au 1^{er} janvier 2009.

2. Le 19 mars 2021, l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 janvier 2021 'concernant le mandat du Fonctionnaire dirigeant, du Fonctionnaire dirigeant adjoint et des Inspecteurs généraux de l'Agence régionale pour la propreté' entre en vigueur.

En application de cet arrêté, les trois fonctions auxquelles il se réfère sont désormais pourvues par mandat, conformément aux dispositions du livre IV « Du mandat » de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale' (ci-après : « le statut »).

3. Par un arrêté du 18 juin 2021, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale désigne les membres de la commission de sélection pour l'attribution du mandat de directeur général adjoint (A4+) et de directeur général (A5) de l'Agence régionale pour la Propreté (ci-après : « commission de sélection »).

4. Le 23 août 2021, l'appel à candidatures est publié au *Moniteur belge*. Ce document renvoie à la description de fonction et aux objectifs à atteindre, liés à la fonction.

5. Le 12 octobre 2021, la commission de sélection constate que sept candidatures sont déposées pour la fonction de directeur général (A5), dont deux s'avèrent irrecevables.

Les candidatures du requérant et de l'intervenant sont déclarées recevables.

6. Le 25 octobre 2021, une candidate retire sa candidature.

7. Un *assessment* des candidats en lice est réalisé par le bureau *Ascento*. Il a lieu :

- le 27 octobre 2021 pour le candidat n° 2, qui obtient la note de 17/30 ;
- le 4 novembre 2021 pour le requérant (candidat n° 4), qui obtient la note de 13/30 ;
- le 8 novembre 2021 pour l'intervenant (candidat n° 1), qui obtient la note de 25/30 ;

- le 10 novembre 2021 pour le candidat n° 3, qui obtient la note de 14/30.

8. Le 19 novembre 2021, trois candidats, à savoir le requérant, l'intervenant et le candidat n° 2, présentent l'*interview* devant la commission de sélection.

9. Le même jour, cette dernière décide de classer le requérant et le candidat n° 2 dans le groupe B « non apte » et de classer l'intervenant dans le groupe A « apte ».

La décision de classer le requérant dans le groupe B « non apte » est le premier acte attaqué et la décision de classer l'intervenant dans le groupe A « apte » est le deuxième acte attaqué.

10. Le 22 novembre 2021, le candidat n° 3 présente l'interview devant la commission de sélection.

11. Le même jour, cette dernière décide de classer le candidat n° 3 dans le groupe B « non apte ».

12. À une date inconnue, la commission de sélection adresse une note aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, qui se conclut comme suit :

« Les membres de la Commission pouvant prendre part à la délibération conviennent à l'unanimité que, sur les 4 candidats recevables qui ont participé à toute la procédure de sélection, un candidat, [l'intervenant], est apte pour le mandat de directeur.trice général.e (A5) de l'Agence régionale pour la Propreté. La Commission de sélection classe [l'intervenant] premier du groupe A "apte" ».

13. Par un courrier du 13 janvier 2022, le requérant est informé de son classement dans le groupe B « non-apte » par la commission de sélection.

14. Par un arrêté du 13 janvier 2022, publié au *Moniteur belge* du 15 mars 2022, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale désigne l'intervenant, seul candidat classé dans le groupe A « apte » par la commission de sélection, pour la fonction de directeur général (A5) de l'Agence régionale pour la Propreté à compter du 1^{er} février 2022. Le mandat a une durée de cinq ans.

Il s'agit du troisième acte attaqué.

15. Depuis cette date, la fonction de directeur général (A5) de l'Agence régionale pour la Propreté n'a pas été déclarée vacante.

16. Le 24 janvier 2022, le requérant sollicite, de la part de la partie adverse, la communication de l'ensemble des documents relatifs à la procédure de sélection.

Le 9 février 2022, la partie adverse a fait partiellement droit à cette demande.

17. Saisie par le requérant, la commission d'accès aux documents administratifs enjoint, le 25 février 2022, la partie adverse à transmettre les pièces, anonymisées, qui composent le dossier de sélection.

La partie adverse transmet le dossier au requérant le 1^{er} mars 2022.

IV. Intervention

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

V. Recevabilité

V.1. Thèses des parties

V.1.1. Le mémoire en réponse

La partie adverse soutient que le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre les deux premiers actes attaqués. Elle fait valoir qu'il s'agit d'actes préparatoires non susceptibles de produire des effets juridiques. Elle relève que ce sont des avis donnés au Gouvernement et que seul ce dernier est habilité à attribuer le mandat litigieux. Elle souligne que le requérant le reconnaît en affirmant que l'arrêté du Gouvernement du 13 janvier 2022 s'approprie explicitement les conclusions de la commission de sélection.

V.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réplique que, dans un arrêt n° 231.473 du 9 juin 2015, le Conseil d'État a estimé, à propos d'une disposition analogue, que l'avis de la commission de sélection qui classe un candidat dans le groupe « pas apte » est un acte interlocutoire. Il en déduit qu'en l'espèce, puisque le Gouvernement désigne le mandataire parmi les candidats du groupe A, il est lié par l'avis de la commission s'agissant du classement des candidats dans les groupes et qu'en conséquence, le

recours est recevable en ce qu'il est dirigé contre le premier acte attaqué, qui est d'après lui un acte interlocutoire.

Il considère que le deuxième acte attaqué revêt la même portée, en ce qu'il classe l'intervenant dans le groupe A et le rend seul éligible à la nomination par le Gouvernement au poste à pourvoir. Il fait en outre valoir que l'illégalité du premier acte attaqué rejaillit sur cet acte en ce qu'il n'a pas été adopté moyennant le classement prévu à l'article 446 du statut. Il affirme justifier de l'intérêt requis à en obtenir l'annulation.

V.1.3. Le mémoire en intervention

L'intervenant soutient qu'eu égard à l'article 447 du statut, le requérant n'a intérêt à son recours à l'encontre du troisième acte attaqué que dans l'hypothèse où il obtient l'annulation des deux premiers actes attaqués.

V.1.4. Les derniers mémoires

Dans leurs derniers mémoires respectifs, aucune des parties requérante, adverse ou intervenante ne développe d'argumentation complémentaire.

V.2. Appréciation

Il est de jurisprudence constante que pour être en présence d'une opération complexe, il faut que la décision finale qui clôt une procédure ne puisse juridiquement exister sans une ou plusieurs décisions préalables et intermédiaires qui ne constituent que des maillons de cette opération et dont les effets sont limités à celle-ci. Dans le cadre d'une telle opération, les actes antérieurs à la ou aux décisions finales peuvent faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'État par les personnes à qui ils font définitivement grief dans la mesure où ils ont pour effet de les exclure de la procédure que clôt la décision finale et revêtent ainsi un caractère interlocutoire. Ils doivent, dans ce cas, être contestés dans le respect du délai de recours. La persistance de l'intérêt au recours est, toutefois, en principe soumise à la condition que la ou les décisions finales fassent également l'objet d'un recours recevable devant le Conseil d'État.

La personne qui introduit un recours recevable contre les décisions finales peut également soulever à l'encontre de celles-ci toute illégalité qui a été commise à tout moment de cette opération administrative complexe qui a eu ou est supposée avoir eu une influence déterminante sur la décision finale. À cet égard, il est sans importance que le maillon jugé irrégulier aurait pu lui-même être attaqué ou non de manière recevable par un recours en annulation et que le délai dans lequel ce recours pouvait

être introduit utilement soit entre-temps écoulé ou non.

En l'occurrence, les articles 446 et 447 du statut disposent que les candidats à un mandat dans un organisme visé par ce corps de règles sont inscrits, au terme de la sélection et après analyse de leur candidature, par une décision motivée de la commission de sélection, soit dans le groupe A « apte », soit dans le groupe B « non apte ». Dans le premier de ces deux groupes, les candidats sont classés et, par une décision motivée, le Gouvernement désigne le mandataire parmi ceux-ci. Le classement d'un candidat dans le groupe B lie, dès lors, le Gouvernement qui ne peut pas, contre cet avis, le classer « apte » ou le désigner au mandat litigieux.

Il s'ensuit que le premier acte attaqué constitue un acte interlocutoire et non purement préparatoire. Il interdit, en effet, au Gouvernement de désigner le requérant au mandat litigieux et a donc pour effet de l'écarter définitivement de la procédure de sélection, rendant impossible sa nomination au poste litigieux. Le recours contre cet acte est recevable.

Le deuxième acte attaqué n'a, en revanche, pas pour effet d'exclure définitivement le requérant de la procédure de recrutement. En effet, ce classement qui ne lie pas la partie adverse, ne prive en outre pas le requérant, de manière certaine et définitive, de la possibilité de rejoindre ce groupe. Il s'agit donc d'un acte purement préparatoire, à l'égard duquel le recours est irrecevable.

Le troisième acte attaqué est la décision finale qui clôt l'opération complexe à laquelle ressortissent les deux premiers actes attaqués. Il s'agit dès lors d'un acte administratif qui cause grief au requérant et à l'égard duquel le présent recours est recevable.

Le recours est irrecevable en son deuxième objet.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

VI.1.1. La requête en annulation

Un premier moyen est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec le principe de l'égale admissibilité aux emplois publics, de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', plus précisément de ses articles 2 et 3, du défaut de motivation interne, de la violation des articles 441, § 1^{er}, et 446, « de l'arrêté du Gouvernement de la Région de

Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 ‘portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles », de la violation des principes de bonne administration, en particulier le devoir de minutie, et de l’erreur manifeste d’appréciation.

Le requérant indique que l’avis de la commission de sélection sur la base duquel il a été classé dans le groupe B « inapte » est supposé avoir été adopté en tenant compte des critères mentionnés à l’article 446 du statut, à savoir l’adéquation entre son profil et la description de la fonction de directeur général de l’Agence, ses titres et mérites et le résultat de son *assessment* qui porte sur un ensemble d’exercices de simulation dont l’objet est d’évaluer ses compétences et ses capacités.

Il estime qu’il ne dispose toutefois pas de toutes les pièces lui permettant de comprendre comment l’adéquation entre son profil et la description de fonction a pu être vérifiée lors de l’audition, ni de comprendre les résultats figurant dans le rapport d’*assessment*. Il en va de même, selon lui, s’agissant du profil de l’intervenant. Il se prévaut d’un arrêt n° 250.199 du 23 mars 2021 dans lequel le Conseil d’État a, selon lui, estimé que le candidat concerné devait disposer des pièces relatives à l’*assessment* afin d’évaluer l’appréciation globale qui en résulte et de s’assurer qu’elle repose sur des motifs exacts, pertinents et admissibles.

Il fait valoir qu’en l’espèce, ledit rapport d’*assessment* n’est pas adéquatement motivé, en ce qu’il ne contient pas les questions auxquelles il a été soumis lors du jeu de rôle, ni les réponses qu’il y a apportées. Il cite, à ce titre, la note de 4/5 obtenue pour la compétence « orientation clients » dont le rapport en cause n’indique pas les points « à améliorer » mais mentionne cinq points forts, ce qui rend cette évaluation incompréhensible.

Il estime qu’au regard de l’analyse de ses titres et mérites, l’avis de la commission de sélection procède d’une évaluation incomplète de l’adéquation de son profil à la description de la fonction, en omettant de préciser les fonctions exercées dans les cabinets ministériels, qui se situent pourtant au cœur des compétences requises pour la fonction visée.

Il souligne que pour évaluer le critère de l’adéquation entre le profil et la description de fonction, la commission de sélection s’est référée au résultat qu’il a obtenu lors du jeu de rôle proposé au cours de l’*assessment*, sans prendre en compte les éléments du dossier de candidature. Il relève ainsi à titre d’exemple qu’elle est d’avis qu’il « ne démontre pas de manière suffisante sa capacité à impulser des changements importants au sein de l’organisme. Il ne se positionne pas directement comme un acteur de changement dans le futur », alors qu’il développe, dans sa

candidature, à plusieurs reprises sa vision future pour l'agence, et démontre cette compétence durant la procédure de sélection. De même, d'après lui, l'affirmation selon laquelle il devrait « se concentrer davantage sur les interfaces communes afin de façonner et d'ancrer la coopération de manière plus structurelle, au-delà des frontières de son propre département » n'est pas pertinente, eu égard, d'une part, aux éléments développés dans son acte de candidature et, d'autre part, aux missions confiées par l'arrêté ministériel du 1^{er} février 2022, qui démontrent qu'il dispose des compétences en la matière. Il ajoute que lorsqu'elle affirme qu'il « a tendance à se retrancher derrière les contraintes pour justifier l'absence de résultats dans certains projets/missions. Il ne prend pas suffisamment sa responsabilité en tant que directeur général », la commission de sélection omet de tenir compte du contexte dans lequel il a exercé ses fonctions à l'Agence, à savoir la gestion journalière des compétences normalement attribuées au directeur général adjoint et aux quatre inspecteurs généraux.

Enfin, il considère que la commission de sélection l'a traité différemment de l'intervenant, en appliquant des standards d'appréciation différents, notamment s'agissant du critère de la vision d'avenir pour l'Agence.

VI.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant réplique que la référence, dans la requête, à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles' relève d'une erreur matérielle et qu'elle doit être comprise comme une référence à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale'.

Pour le critère de l'évaluation de l'adéquation entre le profil et la description de fonction, il souligne que la commission de sélection devait se fonder sur l'entretien oral et le résultat de l'*assessment*. Il fait valoir qu'une illégalité tant relative à son entretien avec la commission de sélection qu'affectant le rapport de l'*assessment* entraîne l'irrégularité de l'ensemble de l'avis de cette instance. Il considère que le rapport d'*assessment* est incompréhensible et en déduit que son illégalité affecte l'avis de la commission de sélection sans qu'il soit requis de vérifier la validité de la manière dont l'entretien a été pris en considération.

Il maintient que la motivation du rapport d'*assessment* est défailante en ce qu'elle ne reproduit pas les questions relatives au jeu de rôle et aux réponses qu'il

y a apportées, soit des pièces qui sont d'après lui nécessaires pour permettre un contrôle de légalité.

Il est d'avis que pour l'évaluation de la compétence « orientation clients », qui englobe un aspect comportemental et non purement cognitif, l'indication de la note de 4/5 ne suffit pas et il appartenait à la partie adverse de la justifier. La motivation avancée par la partie adverse dans son mémoire en réponse est, à ses yeux, tardive.

Enfin, il estime avoir intérêt au grief même s'il obtenait la note de 5/5, dès lors que le grief tend à démontrer le caractère vicié de la motivation.

VI.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Dans son dernier mémoire, le requérant maintient que les éléments relatifs au jeu de rôle de l'*assessment* et les questions y posées devaient figurer dans le dossier administratif. Il les juge essentiels en ce qu'ils fondent les appréciations et les notes attribuées par la commission de sélection, l'arrêt n° 250.199 du 23 mars 2021 étant de ce fait transposable en l'espèce. Il réitère ses critiques à propos du motif du rapport d'*assessment* selon lequel il devrait « se concentrer davantage sur les interfaces communes » et de la note de 4/5 attribuée pour le critère « orientation clients », de telles critiques étant selon lui demeurées sans réponse dans le rapport de l'auditeur rapporteur.

Il fait valoir que l'acte attaqué énonce des éléments qui seraient tirés des auditions et qui ont été pris en compte pour le classement de la commission de sélection, en soulignant que l'absence de procès-verbal de ces auditions l'empêche de se défendre valablement à ce sujet.

Il rappelle que la commission de sélection doit tenir compte de l'adéquation du profil, des titres et mérites et du résultat de l'*assessment*, lesquels ont d'après sa lecture de la réglementation et de l'appel à candidatures une valeur équivalente. Il souligne qu'ayant obtenu la mention « très pertinente » pour ses titres (qui « s'apparente à 30/30 ») et 13/30 à l'*assessment*, il atteint déjà 43/60 et en déduit qu'il lui suffisait d'obtenir 2/30 pour le critère d'adéquation à la fonction pour atteindre la moyenne requise pour être versé dans le groupe A « apte ». Or il estime que son parcours professionnel, sans évaluation *a fortiori* négative ni procédure disciplinaire en treize ans, démontre que l'appréciation selon laquelle il ne dispose pas du profil adapté à la fonction constitue une erreur manifeste d'appréciation. Il ajoute que la circonstance que ce critère ne soit pas évalué révèle, selon lui, une motivation insuffisante.

Il soutient que les motifs du premier acte attaqué selon lesquels il « ne démontre pas de manière suffisante sa capacité à impulser des changements importants dans l'organisme » et qu'« il ne se positionne pas clairement comme acteur de changement dans le futur » ne sont pas pertinents au regard de la fonction à pourvoir, à défaut de figurer pas dans les objectifs stratégiques transversaux ou spécifiques de la fonction. Il affirme en outre le caractère erroné du motif tenant à sa prétendue incapacité à être un « acteur de changement ».

Il relève encore qu'il ne demande pas à la commission de sélection d'énoncer les motifs de ses motifs lorsqu'il lui reproche de ne pas avoir pris en compte les circonstances dans lesquelles il a exercé ses fonctions, notamment l'absence de plusieurs cadres supérieurs. Il invoque une contradiction dans la motivation de l'acte attaqué, en ce qu'il lui reproche à la fois de s'être concentré sur ses actions passées et de ne pas suffisamment assumer ses responsabilités concernant l'absence de résultats dans certains projets ou missions mené(e)s dans le passé. Il dénonce enfin une disparité injustifiée dans les standards d'appréciation qui lui ont été appliqués ainsi qu'à l'intervenant, notamment sur la « vision pour l'avenir », alors qu'il affirme n'avoir jamais été interrogé sur ce point.

VI.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « un exposé [...] des moyens ». L'alinéa 2 du même article 2, § 1^{er}, énonce que « le moyen consiste en l'indication de la règle de droit dont la violation est invoquée et de la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte ». Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, l'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine. À défaut, le moyen est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à la requête en vue de pallier les carences de celle-ci. Une partie requérante n'est pas davantage recevable à se contenter de renvoyer à des arguments invoqués dans d'autres recours sans les expliciter dans la requête elle-même. Ces exigences doivent, toutefois, s'apprécier de manière raisonnable et sans formalisme excessif.

En l'espèce, le requérant n'expose pas en quoi l'article 441, § 1^{er}, visé au moyen, a été méconnu. Celui-ci est donc irrecevable quant à ce.

En revanche, s'il est exact, comme le relève la partie adverse, que le requérant vise, au titre de norme violée, l'article 446, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles', il ne fait pas de doute qu'il visait, en réalité, la disposition identique du statut, soit celle de l'arrêté de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du même jour 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale'. Les parties adverse et intervenante ont pu se défendre sans difficulté et n'ont donc pas été induites en erreur quant à l'exacte teneur des griefs formulés. Partant, le libellé partiellement erroné du moyen peut être qualifié d'erreur matérielle, sans que cela prêle à conséquence quant à la recevabilité de celui-ci.

Dans sa version applicable au présent litige, cet article 446 disposait :

- « La commission de sélection émet un avis motivé en tenant compte :
- de l'adéquation entre le profil du candidat et la description de fonction, vérifiée lors de l'audition prévue à l'article 441, § 2 ;
 - des titres et mérites que le candidat fait valoir ;
 - du résultat de l'*assessment*.

Au terme de la sélection et après analyse de leur candidature, les candidats sont inscrits, par décision motivée, soit dans le groupe A "apte", soit dans le groupe B "non apte".

Dans le groupe A, les candidats sont classés ».

Il suit de cette disposition qu'au stade de la procédure de sélection, il n'est pas question de classer les candidats les uns par rapport aux autres, mais exclusivement de déterminer préalablement s'ils sont aptes ou non à l'exercice de la fonction litigieuse. Partant, il ne saurait être question d'une comparaison des titres et mérites s'agissant d'une décision d'aptitude. Par ailleurs, sous peine de rendre la procédure de sélection inutile, ni l'expérience dont un candidat peut faire état ni l'opinion qu'il se fait de la valeur des réponses qu'il a données ne sauraient prévaloir sur l'appréciation de la commission de sélection, sauf s'il est démontré que celle-ci a commis une erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire une erreur que toute autre autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas pu commettre.

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. Le juge peut par ailleurs avoir égard aux éléments contenus dans le dossier administratif qui en constituent le prolongement. 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.

En l'espèce, l'appel à candidatures pour le mandat de « directeur général à Bruxelles-Propreté » publié au *Moniteur belge* du 23 août 2021, est libellé comme suit :

« [...]

Les mandataires de l'Agence Régionale pour la Propreté sont soumis aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale. En application du livre IV de l'arrêté précité, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale déclare les emplois tels que décrit ci-après vacants et procède à l'appel public aux candidat.e.s pour ces emplois. Ces emplois à pourvoir par mandat sont les suivants :

- [...]
- directeur•trice général•e (A5) de l'Agence Régionale pour la Propreté

Le/la mandataire sera désigné.e par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, conformément à 447 de l'arrêté précité.

La durée du mandat est de 5 ans. Le/la mandataire sera évalué•e durant l'exercice et au terme de son mandat.

[...]

Tout acte de candidature doit comporter :

- un exposé des titres et mérites que le/la candidat.e fait valoir pour postuler à l'emploi avec utilisation du CV standardisé comme prescrit par l'article 438 § 3 de l'arrêté précité et dont le modèle est fixé par le Ministre.

Les candidat.e.s dont la candidature a été déclarée recevable par la commission de sélection sont invité.e.s à un *assessment* et un *interview* avec la commission, prévu par l'article 445 de l'arrêté précité.

L'*assessment* consiste en un ensemble d'exercices de simulation destinés à vérifier les compétences et les capacités requises pour un poste spécifique.

Au terme de l'*interview* avec la commission, la commission de sélection émet, pour chaque candidat.e, un avis motivé en tenant compte :

- de l'adéquation entre le profil du/de la candidat.e et la description de fonction, vérifiée après l'entretien précité ;
- des titres et mérites que le/la candidat.e fait valoir ;
- du résultat de l'*assessment*.

Au terme de la sélection et après analyse de leur candidature, les candidat.e.s sont inscrits, par décision motivée, soit dans le groupe A "apte", soit dans le groupe B "non apte". Dans le groupe A, les candidat.e.s sont classé.es.

Le Gouvernement désigne le (la) mandataire parmi les candidat.e.s classé.e.s dans le groupe A et motive sa décision, conformément à l'article 447 de l'arrêté précité.

[...] ».

La description de fonction du poste à pourvoir mentionne par ailleurs ce qui suit :

« [...]

2. Contexte

En juin 2020, le Gouvernement a décidé d'accompagner Bruxelles-Propreté dans une refonte fondamentale afin d'offrir un service optimal à la population citoyenne et aux usagers de la Région de Bruxelles-Capitale en se renforçant comme employeur public de référence dans son secteur. L'objectif visé est de convertir Bruxelles-Propreté en un logisticien de l'économie circulaire et un opérateur de propreté urbaine capable de relever les défis de la transition climatique.

Pour ce faire, un plan de redéploiement est en train d'être mis en place en vue d'orienter Bruxelles-Propreté vers une plus grande qualité, efficacité et efficience dans ses services, et de préparer sa mutation pour répondre aux défis de l'économie circulaire et de la transition climatique. Plusieurs projets de changement seront initiés dans ce cadre.

[...]

Tenant compte de la nécessité de revoir la structure de l'organigramme actuel afin d'assurer un meilleur fonctionnement dans le futur, l'Agence a également défini un nouvel organigramme en lien avec la réorganisation de son comité de direction. Les grandes lignes de ce nouvel organigramme sont présentées ci-dessous :

[...]

Outre la nécessité d'adopter certaines modifications à l'organigramme actuel, l'introduction d'un système de mandats a été décidée par le Gouvernement en janvier 2021. Ces mandats seront mis en place à partir de 2021 pour les fonctions de direction au niveau de la direction générale, de la direction générale adjointe et des Inspecteur.trice.s généraux.ales (A5, A4+ et A4). Ceci devrait contribuer à moderniser l'organisation et la gouvernance de Bruxelles-Propreté.

Dans ce cadre, les descriptions de fonctions, objectifs et procédure d'évaluation des mandataires suivent les prescrits de l'arrêté du 28 janvier 2021 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale concernant le mandat du Fonctionnaire dirigeant, du Fonctionnaire dirigeant adjoint et des Inspecteurs généraux de l'Agence régionale pour la propreté.

Le présent poste de directeur·rice général·e s'intègre dans ce contexte de renouveau des fonctions dirigeantes de l'Agence Régionale pour la Propreté.

3. Mission

En étroite collaboration avec le/la directeur·rice général·e adjoint·e, le/la directeur·rice général·e assure le bon fonctionnement de l'Agence et veille à en garantir une bonne image en y favorisant des prestations de qualité et un haut niveau de collaboration. Il/Elle représente l'organisme auprès de partenaires extérieurs.

Outre ses missions de gestion journalière, il/elle exerce les compétences qui lui sont déléguées par le Gouvernement (arrêté du 29 octobre 2011 déterminant les délégations de compétences au fonctionnaire dirigeant et au fonctionnaire dirigeant adjoint de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté).

Le/la directeur·rice général·e exerce les missions suivantes dans lesquelles l'assiste le/la directeur·rice général·e adjoint·e :

- a) Exécution loyale et correcte des décisions gouvernementales et en particulier la mise en œuvre du plan de redéploiement ;
- b) Définition des orientations, objectifs et plans d'action en vue de réaliser les missions confiées à Bruxelles Propreté par l'Ordonnance du 19 juillet 1990 portant création de l'Agence régionale pour la propreté ; l'Ordonnance du 14 juin 2012 relative aux déchets ; l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 1^{er} décembre 2016 relatif à la gestion des déchets ; le Règlement du 19 décembre 2008 relatif à l'enlèvement par collecte des immondices ; l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 décembre 2011 fixant la tarification des prestations de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la Propreté ; le Code de l'inspection, la prévention, la constatation et la répression des infractions en matière d'environnement et de la responsabilité environnementale du 25 mars 1999.
- c) Direction de Bruxelles-Propreté, gestion et coordination des activités ;
- d) Communication et relations externes.

4. Responsabilités

[...]

5. Profil requis

[...]

b) Compétences

Compétences de *leadership*

- Dans les dossiers traités par son administration, capacité d'avoir une vision d'ensemble, d'établir un lien avec les multiples implications et de faire preuve d'esprit critique

- Capacité à formuler des stratégies pour l'ensemble des domaines qui relèvent des compétences de son administration et à les traduire en plans d'actions pour réaliser la mise en œuvre des politiques
- Capacité à communiquer et à susciter l'engagement des services de son administration autour d'une vision et d'objectifs à atteindre
- Capacité à diriger, à fédérer et à exercer l'autorité adéquatement, et ce dans les limites de ses délégations de pouvoir.

Compétences d'initiative

- Capacité à initier des changements en interne – pour améliorer l'efficacité de son administration – et vers l'extérieur – pour améliorer la qualité de service aux citoyens et l'image de son administration, et donc de la région
- Capacité à générer de nouvelles idées et solutions pour résoudre les problèmes
- Capacité à encourager l'initiative et la créativité des équipes

Compétence de gestion

- Capacité à décider et poursuivre son action avec indépendance d'esprit, dans l'objectif d'obtenir les meilleurs résultats
- Capacité à créer une collaboration efficace entre services au sein de son administration et avec d'autres administrations concernées
- Capacité à organiser les activités et à déléguer les compétences et les pouvoirs nécessaires
- Capacité de gestion d'un budget tant dans ses aspects dépenses courantes que dans des perspectives d'investissement dans le développement économique de l'Agence, à court, moyen et long terme

Compétences de développement des équipes/collaborateurs

- Capacité à développer les compétences au sein de son administration en ce compris du conseil de direction et du comité de direction : consolider et informer sur les besoins de développement, proposer des initiatives de développement, *coaching* des collaborateurs directs
- Capacité à communiquer et à obtenir l'adhésion de ses partenaires aux objectifs à court et moyen termes pour l'Agence
- Capacité à soutenir la volonté des services et des collaborateurs de son administration à atteindre des résultats, en donnant un *feed-back* régulier sur les réalisations et encourageant à poursuivre.

Compétences d'orientation client

- Capacité à assurer personnellement un service de qualité à ses clients internes/externes
- Capacité à anticiper les besoins des clients internes/externes en adoptant une perspective à plus long terme.

Compétences d'influence

- Capacité à influencer des interlocuteurs clés, en interne et externe pour exécuter les missions confiées à son administration
- Capacité à comprendre les structures formelles et informelles d'influence et de décision, à les utiliser pour mettre en œuvre, tant au sein du monde politique que, de l'administration et tous autres organismes avec lesquels l'administration est appelée à travailler
- Capacité à gérer les conflits internes et jouer un rôle d'arbitrage entre l'administration et les personnes.

c) Compétences techniques

- Connaissance approfondie des institutions fédérales, régionales et communautaires et, en matière de déchets, des principaux acteurs européens du secteur ;
- Connaissance approfondie des politiques fédérales, régionales et communautaires et des institutions européennes en matière de gestion des déchets ;
- Maîtrise des techniques de *management*, *coaching* et *leadership* ;
- Connaissance intermédiaire des textes réglementaires relatifs au secteur des déchets.

[...] ».

Les objectifs stratégiques à atteindre pour la durée du mandat sont, d'une part, dits « transversaux » (exécution loyale et correcte des décisions gouvernementales ; définir les orientations, objectifs et plans d'action en vue de réaliser les missions confiées à Bruxelles-Propreté ; développer une démarche qualité au service des usagers ; communication et relations externes ; communication interne et développement du personnel) et, d'autre part, « spécifiques » (assurer la gestion journalière de Bruxelles-Propreté dans le but de motiver les agents et de développer la qualité et la performance de Bruxelles-Propreté ; poursuivre le développement de Bruxelles-Propreté, en faire une agence efficace et de référence en matière de gestion des déchets et réduire l'impact environnemental de ses activités ; renforcer le positionnement de la Région au niveau fédéral, européen et international).

Le premier acte attaqué précise que le requérant « a fait un *assessment* le 04/11/2021 avec le bureau d'*assessment* Ascento », que « la commission de sélection a pris note du rapport de *feedback* du bureau d'*assessment* » et que « les membres de la commission interviewent le candidat ». Il indique également tenir compte de l'adéquation entre le profil du candidat et la description de la fonction, des titres et mérites que le candidat fait valoir et du résultat de l'*assessment*, en soulignant que « les compétences du candidat sont évaluées sur l'échelle suivante : “très faiblement développée – faiblement développée – suffisamment développée – fortement développée – très fortement développée” ». Il poursuit en formulant des « avis motivés » sur les « titres et mérites », l'« adéquation du profil » et le « résultat de l'*assessment* », avant de conclure par une « évaluation globale » qui, dans le cas du requérant, énonce ce qui suit :

« La Commission estime que les titres et mérites que [le requérant] fait valoir sont très pertinents pour la fonction étant donné son importante expérience au sein de la fonction pour laquelle il postule.

La commission de sélection estime qu'il y a une adéquation insuffisante entre le profil [du requérant] et la description de fonction.

La Commission constate que [le requérant] est consensuel et loyal. Il a une vision claire des difficultés rencontrées par l'organisme sur le terrain et il a une

compréhension sur ce qu'il peut faire et sur ce qu'il ne peut pas changer en tant que mandataire. Il possède une bonne connaissance historique de l'ARP, qui peut encore être mise à profit de l'institution.

La Commission considère qu'il ne démontre pas suffisamment de vision stratégique durant son entretien de sélection. De ce fait, il ne démontre pas de manière suffisante sa capacité à impulser des changements importants au sein de l'organisme. Il ne se positionne pas clairement comme un acteur de changement dans le futur.

Il a tendance à se retrancher derrière les contraintes pour justifier l'absence de résultats dans certains projets/mission. Il ne prend pas suffisamment sa responsabilité en tant que directeur-général.

Dans l'*assessment*, [le requérant] n'a pas démontré avoir la plupart des compétences attendues pour ce mandat. La compétence de développement des équipes & collaborateurs est très faiblement développée. La compétence de *leadership*, d'initiative, de gestion et d'influence sont faiblement développées. La compétence d'orientation client est fortement développée.

Sur base de l'entretien, des titres et mérites que le candidat a fait valoir, du résultat de l'*assessment* et de l'adéquation entre le profil du candidat et la description de fonctions, les membres de la Commission décident que [le requérant] est non apte pour le mandat de Directeur.trice général.e (A5) de l'Agence régionale pour la Propreté ».

Concernant la critique sur l'analyse des titres et mérites du requérant, il apparaît d'emblée que le premier acte attaqué présente en substance le parcours professionnel de ce dernier et conclut qu'ils sont « très pertinents pour la fonction ». Partant, en tout état de cause, le requérant ne peut soutenir qu'ils auraient été sous-évalués par la commission de sélection, dès lors qu'elle lui a attribué l'appréciation maximale et que la motivation de son avis en témoigne à suffisance de droit, la commission de sélection ne devant pas y reproduire le détail de chaque fonction qu'il a exercée au sein d'un cabinet ministériel.

Par ailleurs, le requérant critique le caractère inadéquat de la motivation du rapport d'*assessment* sur lequel se fonde le premier acte attaqué, en faisant valoir qu'il ne mentionne ni les questions qui lui ont été posées lors du jeu de rôle organisé à cet effet, ni les réponses qu'il y a apportées. Il pose le même constat pour l'intervenant et en déduit que rien ne permet d'assurer l'objectivité et la pertinence de ce jeu de rôle au regard des compétences et capacités attendues du directeur général à désigner et que, partant, la motivation interne des actes attaqués est défailante.

Il ne précise, toutefois, pas sur quelle base ledit rapport, de même que ceux des autres candidats dont l'intervenant, devaient être « motivés adéquatement » et, à cet effet, indiquer les questions qui leur ont été posées, ainsi que les réponses qu'ils y ont apportées.

L'article 446, aliéna 1^{er}, troisième tiret, du statut énonce que l'avis de la commission de sélection tient compte « du résultat de l'*assessment* ». Aucune disposition ni principe ne lui impose de prendre connaissance des questions auxquelles les candidats ont été soumis lors de cette épreuve, ni de leurs réponses. Il n'appartient, du reste, pas à la commission de sélection de remettre en cause les notes attribuées par le bureau d'*assessment* pour les différents critères. Il ne peut ainsi être reproché à cette instance de ne pas avoir respecté le prescrit de l'article 446 du statut, en tenant compte du résultat du rapport d'*assessment* établi pour chaque candidat.

Quant au défaut allégué de motivation interne, il apparaît que, contrairement à l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt n° 250.199 du 23 mars 2021 dans lequel le Conseil d'État a déploré qu'il n'existât pas d'éléments écrits concernant le jeu de rôle, ni de *feedback* écrits du bureau d'*assessment*, ces rapports figurent au dossier administratif et mentionnent, pour chacun des candidats, une « échelle d'évaluation qualitative » qui, compétence par compétence (*leadership*, initiative, gestion, développement des équipes et des collaborateurs, orientation clients et influence), correspond à un nombre de points dont la somme forme le score final et qui sont explicités sous la forme de tableaux indiquant les « points forts » et les « points à améliorer » de ces candidats.

Les avis de la commission de sélection précisent, par ailleurs, que l'*assessment* « a consisté en un ensemble d'exercices de simulation destinés à vérifier les compétences et les capacités requises pour un poste spécifique : entretien STAR, exercices d'analyse et présentation et jeu de rôle ».

À la suite de la mesure d'instruction menée par le conseiller rapporteur, les éléments du jeu de rôle organisé à cet effet ont également été déposés au dossier administratif, à la veille de l'audience, et confirment qu'il s'agissait bien d'exercices de simulation, à propos d'un hôpital fictif dont les candidats devaient endosser le rôle de directeur général. Dans le cadre du premier exercice, cet hôpital souhaitait « renforcer plus avant sa position dans le paysage hospitalier en investissant dans les services hôteliers au sein de l'hôpital ». Sur la base d'un dossier de pièces qui leur était remis, les candidats devaient ainsi effectuer une analyse, émettre un avis et élaborer un plan d'action, à présenter et discuter lors d'une « réunion avec le conseil de direction ». Le second exercice consistait en un entretien avec le directeur paramédical et infirmier de cet hôpital, dont l'objet était de « discuter du fonctionnement et de l'évolution à venir » de ce collaborateur.

Si les éléments de réponses des candidats ne sont pas relatés expressément dans le dossier administratif, les pièces susvisées de ce jeu de rôle et les rapports d'*assessment* y déposés suffisent à démontrer que les exercices de simulation

organisés dans ce cadre l'ont été sur une base objective et pertinente au regard des compétences et capacités à évaluer, et à fonder la motivation interne des actes attaqués. Comme indiqué ci-dessus, ces rapports contiennent, pour chaque critère, l'énumération des points forts et des points à améliorer, qui justifient la note accordée aux candidats. Alors qu'il connaissait la teneur de ces exercices pour y avoir pris part, le requérant n'a du reste, à aucun moment et jusqu'à l'introduction du présent recours, remis en cause leur objectivité et leur pertinence au regard desdites compétences et capacités.

Les critiques qu'il a formulées à l'audience, à la suite de la mesure d'instruction du conseiller rapporteur, ne sont pas plus convaincantes, à défaut pour lui d'établir que ces exercices de simulation seraient manifestement sans lien à cet égard, et compte tenu du caractère tardif et partant irrecevable de ses griefs formulés à propos de la participation du bureau *Ascento* à leur organisation ou de la méthode d'entretien START utilisée dans ce cadre – ces précisions apparaissant déjà dans l'avis de la commission de sélection dont il a eu connaissance dès l'introduction de son recours. Le requérant ne soutient pas davantage, ni *a fortiori* ne démontre, que le test de personnalité réalisé à l'occasion de l'épreuve d'*assessment* et dont le formulaire porte la référence « CEBIR », a influencé le sens de la décision prise de sorte que sa critique sur l'habilitation de cette société à intervenir en l'espèce est irrecevable.

Enfin, s'agissant de la critique au sujet de la note de 4/5 qui figure dans le rapport d'*assessment* pour la compétence « Orientation clients », il peut être admis, contrairement à ce que soulève l'intervenant, que le requérant a un intérêt au moyen dans la mesure où il n'est pas exclu qu'une note de 5/5 aurait pu avoir une incidence sur l'appréciation de la commission de sélection. Cependant, force est de constater que les éléments qui justifient cette note figurent dans le rapport d'*assessment*, et permettent au requérant de comprendre pourquoi cette note lui a été attribuée. Les éléments mentionnés dans la colonne « points forts » contiennent notamment une appréciation nuancée (« relativement facilement ») qui justifie à suffisance de droit la raison pour laquelle il n'a pas reçu la note maximale de 5/5.

Les critiques du requérant relatives au rapport d'*assessment* doivent, dès lors, être rejetées.

Quant à l'audition des candidats par la commission de sélection, il est constant qu'aucune règle n'impose à une autorité qui entend de tels candidats à un poste, de rédiger un procès-verbal d'audition. Le premier acte attaqué synthétise les éléments qui ressortent de l'audition du requérant et qui ont contribué à son classement subséquent dans la catégorie B « non apte ».

Concernant l'adéquation entre le profil du candidat et la description de fonction, « vérifiée lors de l'audition prévue à l'article 441, § 2 » selon l'article 446, alinéa 1^{er}, premier tiret, du statut, le premier acte attaqué contient en effet ce qui suit au sujet du requérant :

« L'adéquation du profil

La Commission constate que [le requérant] est consensuel et loyal. Il a une vision claire des difficultés rencontrées par l'organisme sur le terrain et il a une compréhension sur ce qu'il peut faire et sur ce qu'il ne peut pas changer en tant que mandataire.

Le candidat a su détailler les contraintes externes qui ont un impact sur la gestion de la direction de l'organisme.

Il ne démontre pas de manière suffisante sa capacité à impulser des changements importants au sein de l'organisme. Il en se positionne pas clairement comme un acteur de changement dans le futur.

La Commission considère qu'il ne démontre pas suffisamment de vision stratégique durant son entretien de sélection.

Il se concentre surtout sur ses actions passées et pas sur les réalisations à effectuer dans l'avenir pendant l'entretien avec la Commission.

Il a tendance à se retrancher derrière les contraintes pour justifier l'absence de résultats dans certains projets/missions. Il ne prend pas suffisamment ses responsabilités en tant que directeur-général.

Malgré le fait que le candidat a fait preuve d'une connaissance technique approfondie de l'ARP, la Commission considère que [le requérant] ne se remet pas suffisamment en question dans son fonctionnement professionnel.

La Commission de sélection estime qu'il y a une adéquation insuffisante entre le profil [du requérant] et la description de fonction en raison du fait qu'il n'a pas démontré sa capacité à impulser des changements importants et nécessaires au sein de l'organisme ».

L'« évaluation globale » émise à la fin du premier acte attaqué reprend également l'essentiel de ces considérations qui ont trait à l'adéquation jugée « insuffisante entre le profil [du requérant] et la description de fonction ».

Le requérant a ainsi été en mesure de comprendre les éléments pris en compte à cet égard, tout comme il a pu prendre connaissance des justifications de l'appréciation portées au sujet de l'intervenant et de son classement subséquent dans la catégorie A « apte ». Ces pièces permettent tout autant au Conseil d'État d'exercer son contrôle de légalité à ce sujet.

Il ne peut pas être suivi lorsqu'il affirme que les considérations susvisées de la commission de sélection se fondent sur le résultat obtenu lors du « jeu de rôle proposé lors de l'*assessment* » et qu'*a contrario*, elles laisseraient de côté les éléments qu'il a avancés dans son dossier de candidature. Les conclusions tirées du résultat de

l'*assessment* sont distinctes, en ce qu'elles se fondent sur l'évaluation des six compétences testées, que sont le *leadership*, l'initiative, la gestion, le développement des équipes et collaborateurs, l'orientation clients et la capacité à influencer. En revanche, les considérations émises à l'occasion de la vérification du critère de l'adéquation entre le profil du candidat et la description de fonction se rapportent davantage au positionnement du requérant quant à la manière dont il dirigerait l'Agence régionale pour la Propreté s'il était désigné dans le mandat à pourvoir, la commission de sélection ayant jugé à cet égard qu'il n'avait pas démontré « sa capacité à impulser des changements importants et nécessaires au sein de l'organisme ».

De plus, il ne soutient nullement que les considérations sur la base desquelles la commission de sélection a formulé cette appréciation ne correspondraient pas aux propos qu'il a tenus lors de son audition et qui devaient ainsi être pris en compte au regard du critère de l'adéquation entre le profil du candidat et la description de fonction, conformément à l'article 446, alinéa 1^{er}, premier tiret, du statut. Ces motifs sont pertinents au regard de la fonction à conférer et, sauf à démontrer une erreur manifeste d'appréciation, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, il n'appartient ni au Conseil d'État ni au requérant de substituer son appréciation à celle de la commission de sélection pour décider que l'ensemble de ces motifs ne pourraient justifier l'appréciation qui précède et contribuer à classer le requérant dans la catégorie B « non apte ».

L'affirmation selon laquelle il devrait « se concentrer davantage sur les interfaces communes afin de façonner et d'ancrer la coopération de manière plus structurelle, au-delà des frontières de son propre département » ne modifie pas l'analyse qui précède. Il ne s'agit, en effet, pas d'un élément d'appréciation émis par la commission de sélection au regard du critère de l'adéquation du profil du requérant avec la description de fonction mais d'un « point à améliorer » qui figure dans le rapport d'*assessment*, au regard de la compétence de « gestion », dont le premier acte attaqué reproduit le contenu. En outre, l'argument selon lequel cette remarque serait contredite par la mission qui a été confiée au requérant par l'arrêté ministériel du 1^{er} février 2022, est irrelevante dans la mesure où la légalité d'un acte s'apprécie au moment de son adoption et non sur la base d'éléments ultérieurs.

Enfin, le requérant épingle le motif du premier acte attaqué selon lequel il « a tendance à se retrancher derrière les contraintes pour justifier l'absence de résultats dans certains projets/missions. Il ne prend pas suffisamment sa responsabilité en tant que directeur général », en soulignant que cet acte omet de prendre en compte le fait qu'il a parfois compensé l'absence du directeur général adjoint et des quatre inspecteurs généraux. La commission de sélection ne doit toutefois pas exposer les

motifs de ses motifs, et les éléments avancés par le requérant ne suffisent pas à établir que toute autre autorité normalement prudente et diligente, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait pu considérer que, malgré le remplacement ponctuel d'autres mandataires, il ne « prend pas suffisamment sa responsabilité en tant que directeur général ».

Pour le surplus, l'argument soulevé par le requérant, dans son dernier mémoire, selon lequel l'addition des points obtenus ou prétendument obtenus pour le résultat de l'*assessment* et les titres et mérites témoignerait d'une erreur manifeste d'appréciation, s'agissant de l'adéquation du profil par rapport à la description de fonction, est tardif et partant irrecevable. Le constat identique s'impose pour l'argument que le requérant invoque dans le même écrit de procédure et qui a trait à la prise en compte des objectifs stratégiques transversaux ou spécifiques de la fonction pour apprécier la pertinence des motifs tenant à sa prétendue incapacité d'être un « acteur de changement ».

Le premier acte attaqué contient, dès lors, une motivation suffisante et adéquate de l'appréciation du critère de l'adéquation entre le profil du candidat et la description de fonction.

Enfin, le requérant invoque une « grande discordance » entre les avis de la commission par rapport à l'appréciation portée à la candidature de l'intervenant. Le requérant ne démontre toutefois pas que le premier acte attaqué témoignerait d'un traitement inégal de sa candidature par rapport à celle de l'intervenant. À cet égard et contrairement à ce qu'il soutient, la prise en compte de « l'expérience managériale au sein de l'administration de l'environnement et de l'énergie en Région de Bruxelles-Capitale » de l'intervenant n'a pas valu à ce dernier une appréciation plus favorable de ses titres et mérites que celle portée à ceux du requérant. Ils ont, en effet, été jugés l'un et l'autre « très pertinents » par la commission de sélection. De plus, s'il est vrai qu'au titre de l'adéquation du profil, cette dernière a relevé que l'intervenant n'avait « pas démontré avoir une connaissance des défis auxquels l'Agence devra faire face et de l'inspiration qu'il peut tirer des *benchmarks* internationaux », elle n'en a pas moins souligné « sa capacité à orienter les débats au niveau stratégique », « sa capacité à se baser sur les recommandations opérationnelles pour avancer dans ses objectifs et être force de proposition », sa « vision claire en ce qui concerne les partenariats à réaliser avec les autres organismes régionaux », ainsi que ses « idées novatrices et la capacité à les faire avancer ». Partant, le requérant ne démontre pas que la commission de sélection l'aurait désavantagé par rapport à l'intervenant sur ce point.

Il en résulte que le premier moyen est partiellement irrecevable et non fondé pour le surplus.

VII. Second moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

VII.1.1. La requête en annulation

Un second moyen est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, plus précisément de ses articles 2 et 3, de la violation de l’article 447 de l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 ‘portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles’, de la violation des principes de bonne administration, en particulier le devoir de minutie, et de l’erreur manifeste d’appréciation.

Le requérant soutient que le troisième acte attaqué est irrégulier dans la mesure où il vise les deux premiers actes attaqués et s’approprie explicitement les conclusions de la commission de sélection, de telle sorte qu’il ne repose pas sur une motivation adéquate.

VII.1.2. Le mémoire en réplique et le dernier mémoire

Il maintient l’argumentation de sa requête.

VII.2. Appréciation

Le premier moyen ayant été jugé non fondé, il y a lieu d’en déduire que la motivation du troisième acte attaqué n’est pas entachée d’irrégularité.

Le second moyen n’est pas fondé.

VIII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure au montant de base 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 F. F. est accueillie définitivement.

Article 2.

La requête est rejetée.

Article 3.

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

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

Ainsi prononcé à Bruxelles le 26 novembre 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux