

Texte français (titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973).

**Conseil d'État, section d'administration**

**A R R Ê T**

**n° 85.647 du 28 février 2000  
A. 73.008/IX-1079**

En cause : Oda GOOSSENS,  
ayant élu domicile chez  
Me M. DETRY, avocat,  
ayant son cabinet à BRUXELLES,  
rue De Praetere 25

contre :

le Secrétaire permanent au recrutement

partie intervenante :

la Région de Bruxelles-Capitale,  
ayant élu domicile chez  
Me J. BOURTEMBOURG, avocat,  
ayant son cabinet à BRUXELLES,  
rue de Suisse 24.

---

**LE CONSEIL D'ÉTAT, IX<sup>e</sup> CHAMBRE,**

Vu la requête introduite le 27 janvier 1997, par laquelle Oda GOOSSENS demande l'annulation de "la décision qui lui a été notifiée par lettre du Secrétariat permanent de recrutement du 27 novembre 1996 et selon laquelle elle n'a pas satisfait à la deuxième épreuve du concours de recrutement de secrétaires d'administration pour le Ministère et certains organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale";

Vu l'arrêt n° 66.419 du 27 mai 1997 rejetant la demande de suspension de l'exécution de la décision attaquée;

Vu la demande de poursuite de la procédure introduite le 26 juin 1997 par la requérante;

Vu la requête en intervention du 16 mars 1998;

Vu l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 1998 accueillant l'intervention de la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. W. VAN NOTEN, premier auditeur chef de section;

Vu l'ordonnance du 15 décembre 1998 ordonnant le dépôt au greffe du rapport et du dossier;

Vu la notification du rapport aux parties et le dernier mémoire de la requérante;

Vu l'ordonnance du 25 novembre 1999 fixant l'affaire à l'audience du 20 décembre 1999;

Entendu M. A. BEIRLAEN, conseiller d'État, en son rapport;

Entendu, en leurs observations, Me P. LOMMELEN, avocat, loco Me M. DETRY, avocat, qui comparaît pour la requérante, M. J. MOMMENS, conseiller général, qui comparaît pour la partie défenderesse, et Me E. BRAL, avocat, loco Me J. BOURTEMBOURG, avocat, qui comparaît pour la partie intervenante;

Entendu M. W. VAN NOTEN, premier auditeur chef de section, en son avis conforme;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

## 1. Des éléments de la cause

Considérant que les éléments de la cause peuvent être résumés comme suit :

1.1. La requérante est agent contractuel au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

1.2. Au cours de l'année 1996, le Secrétariat permanent de recrutement organise un concours de recrutement de secrétaires d'administration (qualification générale) (rang 10) pour le Ministère et certains organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale. Selon le règlement du concours, la procédure de sélection se déroule comme suit :

### "2.1. Première partie : questionnaire à choix multiple

Les connaissances des candidats concernant les institutions de la Région de Bruxelles-Capitale et leur place dans le contexte institutionnel belge, seront évaluées à l'aide d'un questionnaire à choix multiple.

Voir le détail des matières en annexe.

Pour réussir, les candidats doivent obtenir au minimum 12 points sur 20.

Un classement sera établi à l'issue de cette première épreuve.

### 2.2. Deuxième partie : partie informatisée (environ 2 heures)

Évaluation des compétences de base exigées pour la fonction, à savoir la maîtrise générale de la langue, l'efficacité dans le traitement des informations fournies, et les compétences communicatives.

Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 12 points sur 20.

### 2.3. Troisième partie éventuelle : interview (environ 30 minutes)

Cette partie est organisée pour certains emplois très spécifiques et/ou qui requièrent également des facultés particulières (connaissances spécifiques, expérience, affinités avec le domaine du travail, ...) (voir rubrique 1.2.).

Lors de cette interview, on évaluera si le candidat répond aux exigences spécifiques de la fonction ainsi que sa motivation et son intérêt pour le domaine de travail".

1.3. La requérante réussit la première épreuve pour laquelle elle obtient 18,257 points sur 20.

1.4. Le 2 octobre 1996, elle prend part à la deuxième épreuve informatisée constituée du test dit "Ariane".

1.5. Par lettre du 27 novembre 1996, le Secrétaire permanent au recrutement informe la requérante qu'ayant obtenu 8,860 points sur 20, elle n'a pas satisfait à la deuxième épreuve;

## 2. Du bien-fondé du recours

### 2.1.1. Considérant que la requérante prend un premier moyen

"de la violation des principes généraux du droit, notamment de juste et équitable procédure, de l'absence ou de la fausse motivation, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'arrêté du Secrétaire permanent au recrutement du 3 novembre 1994, et de l'excès de pouvoir,

en ce que la partie requérante n'a été ni préalablement, ni postérieurement, avisée de la manière dont l'épreuve allait être évaluée,

alors que ces informations étaient indispensables pour que les épreuves se déroulent dans la transparence et l'équité, conformément aux principes qui doivent gouverner les actes administratifs et, en l'espèce, les examens et les concours.";

qu'elle explicite son moyen comme suit :

"Avant la première épreuve, la partie requérante, à l'instar des autres candidats, a été informée précisément de la manière dont l'épreuve allait être évaluée (...).

Le seul élément donné avant l'épreuve (contestée) était qu'il s'agissait d'une épreuve qualitative et que les candidats pouvaient 'prendre leur temps' ce qui ne semble pas s'être avéré exact. Par contre, aucune information n'a été donnée ni avant, ni après la seconde épreuve, si ce n'est le conseil de s'attacher plutôt au côté qualitatif que quantitatif.

Ainsi, la partie requérante n'a pu ni gérer son épreuve ni en vérifier le résultat, ce qui porte manifestement atteinte au principe d'égalité et de transparence administrative, la partie requérante pouvant ainsi, sans la moindre possibilité de vérification, se trouver face au plus grand arbitraire.";

### 2.1.2. Considérant que la partie défenderesse répond "qu'aucune disposition réglementaire n'oblige le Secrétaire permanent au recrutement à fournir de telles informations et que, par ailleurs, le principe d'égalité n'a été violé en aucune manière, dès lors que tous les candidats ayant pris part à cette épreuve ont reçu les mêmes informations et les mêmes directives";

### 2.1.3. Considérant que la requérante réplique que la partie défenderesse a omis de mentionner de quelle manière les différentes épreuves du concours ont été évaluées : le nombre de points par bonne réponse, sanction pour les questions non résolues et nombre de points éventuellement enlevés par mauvaise réponse, que ce défaut d'informations entraîne un manque de motivation et de transparence et emporte que les candidats d'un concours visant à évaluer "l'efficacité dans le traitement des informations" ne sont pas en mesure d'adapter leur comportement en vue d'obtenir le meilleur résultat possible;

2.1.4. Considérant que, contrairement à ce que prétend la requérante, il ne ressort pas des instructions données aux participants au test dit "Ariane" que les candidats "pouvaient prendre leur temps"; qu'au contraire, il a été conseillé aux candidats de "donner le plus de bonnes réponses possibles en évitant au maximum les erreurs"; que les troisième et vingtième écrans d'instructions contiennent en particulier les indications suivantes :

"Écran 3

Dans ce test, il n'y a pas de temps limite par question ou par contexte. Évidemment, plus vite vous travaillerez, plus vous recevrez de questions et de contextes, et plus de points vous pourrez engranger.

Attention : cela ne signifie pas que vous devez répondre à un maximum de questions pour réussir, mais que vous devez donner le plus de bonnes réponses possibles en évitant au maximum les erreurs. Ne travaillez donc pas trop vite ou de manière irréfléchie car vous pourriez perdre ainsi de précieux points.

Vous devez savoir en outre que pendant le déroulement du test, vous ne pourrez pas revenir aux questions précédentes. Vous ne pourrez pas non plus interrompre le test.

Le test prend fin après 90 minutes".

"Écran 20

Vous avez lu à présent tous les écrans d'instructions.

Lorsque vous serez prêt(e) à commencer le test, cliquez sur le bouton OK à droite en bas de l'écran.

N'oubliez pas : il ne s'agit pas de répondre à un certain nombre de questions, mais de donner le plus de bonnes réponses possibles en évitant au maximum les erreurs. Ne travaillez donc pas trop vite ou de manière irréfléchie car vous pourriez perdre ainsi de précieux points.

Pendant le déroulement du test, vous ne pourrez pas revenir aux questions précédentes. Vous ne pourrez pas non plus interrompre le test.

Vous disposez de 90 minutes.";

que les candidats ont préalablement été informés du nombre minimal de points à obtenir pour réussir, du fait que le nombre de points est fonction du nombre de bonnes réponses, ainsi que du temps dont ils pouvaient disposer pour répondre aux questions posées; qu'aucune autre règle de droit ni principe général du droit dont la violation est invoquée dans le moyen ne contraint la partie défenderesse à communiquer aux candidats des informations complémentaires sur la manière dont le jury allait évaluer l'épreuve du concours; que le premier moyen n'est pas fondé;

2.2.1. Considérant que dans un deuxième moyen, la requérante fait valoir la violation des principes généraux du droit, en particulier du principe d'égalité et d'équitable procédure, et des articles 10 et 11 de la Constitution,

"dans la mesure où les différents candidats, dont la partie requérante, n'ont pas dû répondre aux mêmes questions,

alors que le principe d'égalité, consacré notamment par les articles 10 et 11 de la Constitution, implique que la partie requérante devrait être soumise à la même épreuve que les autres candidats.";

qu'elle déclare ce qui suit :

"Il ressort des informations que la partie requérante a pu obtenir que le 'test' comportait un nombre à ce point élevé de problèmes qu'aucun candidat n'a pu les aborder tous, et que ces problèmes ont été soumis aux candidats dans un ordre différent, de sorte qu'en définitive, les questions étaient différentes pour chaque candidat.

Or, ces différences sont d'autant plus importantes qu'il s'agissait d'un concours de secrétaires d'administration et que la formation des candidats était extrêmement variée (parmi les candidats, il y avait des historiens, des historiens de l'art, des économistes, des romanistes ...), en sorte que les thèmes des diverses questions avantageaient l'un ou l'autre selon le questionnaire de chacun d'eux. Le principe d'égalité a dès lors été violé.";

2.2.2.                    Considérant qu'en substance, la partie défenderesse répond que tous les candidats ont participé à la même épreuve comprenant, il est vrai, d'autres questions ou des questions disposées dans un autre ordre, mais présentant toujours un même degré de difficulté, que pour tous les candidats, le "test" comportait les mêmes problèmes, effectivement disposés dans un autre ordre, et que l'argumentation de la requérante n'est pas pertinente, étant donné que le règlement du concours précise que les lauréats sont classés sur la base des résultats obtenus lors de la première partie;

2.2.3.                    Considérant que la requérante réplique que la partie défenderesse ne prouve pas que toutes les questions présentaient le même degré de difficulté, que seule la communication de tout le questionnaire et du relevé des questions posées à chaque candidat permettrait de vérifier cette affirmation;

2.2.4.                    Considérant que pour mettre en oeuvre le test Ariane, la partie défenderesse dispose d'un stock de questions dans lequel elle puise un certain nombre de questions qu'elle soumet, dans un ordre aléatoire, à chaque candidat; que le fait que les candidats n'ont ainsi pas nécessairement dû répondre aux mêmes questions ou que les questions ne leur ont pas été soumises dans le même ordre, n'implique pas en soi un traitement inégal des candidats; qu'au contraire, déterminer de manière aléatoire le choix et l'ordre des questions revient à garantir aux candidats des chances identiques et à exclure qu'une catégorie de participants soit avantagée par un choix préalable de questions; que le deuxième moyen n'est pas fondé;

2.3.1.                    Considérant que dans un troisième moyen, la requérante fait valoir :

"l'absence ou la fausse motivation, l'erreur manifeste d'appréciation, l'excès de pouvoir,

dans la mesure où l'épreuve portait parfois sur les thèmes les plus fantaisistes, n'ayant aucun rapport avec la fonction administrative à conférer, et nécessitait une appréciation purement subjective,

alors que, selon la lettre de Monsieur le Ministre GRIJP du 10 mai 1996, cette deuxième épreuve devait concerner 'les compétences de base', à savoir, aux termes de la lettre du SPR du 19 septembre 1996, 'la maîtrise générale de la langue, l'efficacité dans le traitement des informations et les compétences communicatives'.";

qu'à titre d'exemple des questions posées, elle cite :

- "- l'audition d'une interview d'une championne de voile transatlantique  
Questions :            - raisons pour lesquelles la championne n'avait pas d'enfants  
                              - attitude du journaliste (satisfait - pas satisfait)
- l'extrait d'une interview du Ministre de l'Enseignement sur la violence à l'école  
Question :            - identification de l'attitude du ministre (rassurant, optimiste, pessimiste, ...)
- l'extrait d'une interview sur le rôle des dents de lait  
Questions :            - quels étaient les interlocuteurs (2 médecins, 2 journalistes, 1 médecin + 1 journaliste)  
                              - quelle était la nature de la réponse donnée (explication scientifique ? Opinion personnelle ? Opinion généralement reçue ?)";

2.3.2.                    Considérant que la partie défenderesse répond que, comme le prévoit le règlement du concours, l'épreuve vise, au moyen du test Ariane, à évaluer les "compétences de base exigées pour la fonction, à savoir la maîtrise générale de la langue, l'efficacité dans le traitement des informations et les compétences communicatives'. Il peut se déduire de cette formulation qu'il fallait évaluer non pas uniquement mais principalement la maîtrise générale de la langue, le traitement des informations et les compétences communicatives.";

2.3.3.                    Considérant que la requérante réplique que les questions posées appellent "une interprétation purement subjective", et sont sans rapport avec la connaissance de la langue, l'efficacité dans le traitement des informations fournies et la capacité à communiquer, que le caractère déraisonnable du résultat du concours résulte de plusieurs éléments, tels que ses antécédents professionnels prouvant qu'elle a toujours

donné satisfaction, ses excellents résultats dans la première épreuve, le fait que la partie défenderesse a reconnu avoir commis des erreurs de formulation dans la première épreuve, ainsi que la modification des résultats de l'épreuve, en ce que, pour une raison inconnue, les candidats n'ayant obtenu que 11,5 points sur 20 ont été admis;

2.3.4. Considérant qu'il appartient au jury de déterminer les questions qui doivent être posées et d'évaluer les réponses qui y sont données; que le Conseil d'État peut annuler un examen s'il est manifeste que les questions posées n'avaient pas le caractère de celles qui peuvent l'être dans un tel examen; qu'en l'espèce, il ne peut pas se déduire de l'argumentation de la requérante que les questions posées ne pouvaient pas être utiles pour évaluer les compétences de base exigées pour la fonction, comme la maîtrise générale de la langue, l'efficacité dans le traitement des informations et les compétences communicatives; que, contrairement à ce que la requérante semble considérer, les questions servant à évaluer de telles compétences de base, ne doivent en effet pas porter sur des sujets directement en rapport avec la fonction à pourvoir; que les connaissances des candidats sur des sujets relatifs à la fonction sont en effet évaluées dans la première et la troisième épreuve; qu'il ne peut être déduit ni des directives données aux candidats ni des exemples fournis par la requérante que la réponse aux questions posées était "purement subjective"; que dans la mesure où la requérante se réfère à ses antécédents professionnels et au résultat obtenu à la première épreuve pour démontrer le caractère déraisonnable du résultat obtenu au concours, son argumentation n'est pas pertinente, dès lors que de tels éléments n'établissent pas que la deuxième épreuve ne s'est pas déroulée régulièrement; qu'il en va de même de l'argument que la requérante tire du fait que des "erreurs de formulation" ont été commises dans la première épreuve; que ces erreurs ont d'ailleurs été rectifiées par le jury; qu'enfin, le fait que les points des candidats ayant obtenu 11,5 sur 20 ont été arrondis à 12 sur 20 ne permet pas davantage de conclure à l'irrégularité du résultat obtenu par la requérante; que le troisième moyen n'est pas fondé;

2.4.1. Considérant que la requérante prend un quatrième moyen de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution et des principes généraux du droit, en particulier du principe d'égalité et d'équitable procédure,

"dans la mesure où la deuxième épreuve, dite "test Ariane", est éliminatoire et postérieure à une première épreuve qui, elle, a non seulement classé les candidats mais également procédé à une élimination, alors que cette manière de procéder a défavorisé les candidats à la deuxième épreuve.";



qu'elle développe le moyen en ces termes :

"Selon les informations fournies par la partie adverse, le mode de notation du test Ariane est le suivant : le test Ariane fournit un résultat brut, dépendant directement du nombre de bonnes réponses (...).

Le résultat brut du test est alors comparé à la moyenne des résultats bruts des candidats ayant passé ce test pour le même niveau (en l'occurrence, ici le niveau 1), une formule est appliquée afin de convertir ce résultat brut en note sur 20, la moyenne se situant à 12 sur 20 et tout candidat ayant un résultat supérieur ou égal à la moyenne (donc à 12 sur 20) a réussi le test. Le jury a ensuite appliqué la règle de l'arrondi, afin de ramener à 12 sur 20 toutes les notes comprises entre 11,5 et 12".

Autrement dit, la partie requérante a subi un double désavantage. D'abord, du fait de l'élimination d'une grande partie des candidats lors de la première épreuve, le résultat de la partie requérante a été comparé à une moyenne nécessairement plus élevée, celle des candidats restants.

Ensuite, en remontant à 12 toutes les notes entre 11,5 et 12, la partie adverse a à nouveau haussé la moyenne et porté ainsi préjudice de manière arbitraire aux autres candidats.

Il y a eu violation du principe d'égalité.";

2.4.2.                    Considérant que la partie défenderesse répond que "tous les candidats ont été traités de la même manière, selon une procédure sur laquelle le Conseil d'État n'a formulé à l'époque aucune observation de fond";

2.4.3.                    Considérant que la requérante réplique qu'alors qu'un concours commence normalement par la partie éliminatoire et que vient ensuite la partie ayant pour objet le classement, il a, à présent, été procédé différemment sans aucun motif, que cette différence de traitement injustifiée porte préjudice à la requérante, que selon les informations fournies par la partie défenderesse, le résultat de la deuxième épreuve a en effet été calculé sur la base de la moyenne des résultats des participants à la deuxième épreuve, que la moyenne est donc calculée sur un nombre plus petit de participants, de plus grande valeur qu'à la première épreuve, de sorte que le résultat de la requérante est moins bon, qu'en outre en assimilant à 12 les points à partir de 11,5 la partie défenderesse a haussé artificiellement la moyenne de référence et a ainsi créé une discrimination vis-à-vis des autres candidats;

2.4.4.                    Considérant que l'article 18bis, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 17 septembre 1969 concernant les concours et examens organisés en vue du recrutement et de la carrière des agents de l'État, inséré par l'arrêté royal du 31 juillet 1991, est rédigé comme suit :

"§ 1<sup>er</sup>. Par dérogation aux articles 15 et 17, et à condition de le prévoir dans le règlement de l'examen, le Secrétaire permanent au recrutement peut décider que

les lauréats sont classés en fonction du résultat qu'ils ont obtenu à l'épreuve organisée en premier lieu.";

que, conformément à l'article 18bis, § 1<sup>er</sup>, précité, le règlement du concours mentionnait que le classement est établi à l'issue de la première épreuve; que l'application de cette règle n'a nullement pour effet de désavantager la requérante par rapport aux autres candidats lors du calcul du résultat du test Ariane; qu'en effet, tous les candidats sont soumis à la règle prévoyant que le résultat brut est comparé aux résultats bruts moyens des candidats ayant passé le test pour le même niveau et que les candidats doivent obtenir au moins 12 points sur 20; que la requérante n'a pas non plus été traitée de manière discriminatoire, en ce que le jury a décidé d'arrondir à 12 sur 20 les points compris entre 11,5 et 12 sur 20; que le quatrième moyen n'est pas fondé;

2.5.1. Considérant que la requérante fait valoir dans un cinquième moyen la violation du principe "*patere legem quam ipse fecisti*" et des articles 10 et 11 de la Constitution,

"dans la mesure où la deuxième épreuve n'a pas été suivie d'une interview, alors qu'en vertu des dispositions générales prises par la partie adverse, 'au cours d'un examen informatisé, portant sur la personnalité des candidats, le résultat de ce test est toujours examiné lors d'un entretien complémentaire.  
Les points sont attribués exclusivement sur la base de cet entretien'.";

que dans le développement du moyen, la requérante précise que, "selon les dispositions générales du Secrétariat permanent de recrutement", les examens psychotechniques ou les tests de personnalité doivent toujours être suivis d'une interview faisant uniquement l'objet d'une notation; que selon la requérante, on ne peut soutenir que la deuxième épreuve ne serait pas une épreuve d'ordre psychologique;

2.5.2. Considérant que la partie défenderesse répond que le test Ariane n'est pas une épreuve psychotechnique mais qu'il vise à évaluer les compétences de base décrites dans la réponse au troisième moyen, qu'il n'est complété en aucun cas par une interview;

2.5.3. Considérant que dans sa réplique, la requérante se réfère à une brochure du Secrétariat permanent de recrutement dont il ressort qu'un examen informatisé, destiné à évaluer la personnalité du candidat, est toujours suivi d'une interview et les points de l'évaluation sont attribués exclusivement sur la base de l'interview; qu'elle déclare que la partie défenderesse ne peut pas nier qu'il s'agit d'un tel examen, qu'en outre, les exemples donnés par la requérante montrent que certaines

questions n'admettaient pas une seule bonne réponse mais requéraient une appréciation subjective de la part des candidats, que, selon la requérante, la partie défenderesse devait incontestablement offrir aux candidats la garantie d'une interview eu égard à l'adage "*patere legem quam ipse fecisti*";

2.5.4.                    Considérant que, selon l'article 6, alinéa 2, de l'arrêté ministériel du 31 juillet 1991 portant fixation du programme des concours de recrutement, des concours d'accession au niveau supérieur et des examens d'avancement de grade et des examens d'avancement barémique, le Secrétaire permanent au recrutement peut décider de compléter ou de remplacer tout ou partie des concours et des examens par des épreuves psychotechniques ou par un ou plusieurs exercices pratiques; qu'en l'espèce, le Secrétaire permanent au recrutement n'a pas usé du pouvoir concerné d'organiser un examen psychotechnique; que, d'ailleurs, il n'est pas connu de règle de droit qui prévoirait que les examens psychotechniques ou les tests de personnalité doivent toujours être suivis d'une interview; que la brochure du Secrétariat permanent de recrutement produite à cet égard par la requérante n'a pas de valeur réglementaire; que le principe "*patere legem quam ipse fecisti*" ne peut dès lors pas être invoqué en l'espèce; que le cinquième moyen n'est pas fondé;

2.6.1.                    Considérant que la requérante prend un sixième moyen de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et de la loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration,

"dans la mesure où la partie adverse refuse toute copie ou communication de l'épreuve subie en prétextant de la protection du droit d'auteur, alors que le principe de transparence consacré par les lois des 29 juillet 1991 et 11 avril 1994 implique que les candidats d'un examen puissent vérifier leur propre examen.";

que selon la requérante, la partie défenderesse invoque à tort le droit d'auteur pour lui refuser la communication de l'épreuve et la décision attaquée doit être considérée dans ces circonstances comme non motivée;

2.6.2.                    Considérant que la partie défenderesse répond qu'il "peut se déduire de la jurisprudence récente du Conseil d'État que la décision d'un jury, notifiée par la remise d'un document mentionnant les points, est motivée adéquatement. En outre, la partie défenderesse a donné encore plus de précisions sur les raisons de l'échec de la requérante dans une lettre du 20 janvier 1997.";

2.6.3. Considérant que la requérante réplique que la partie défenderesse s'obstine à refuser de communiquer l'examen de la requérante (questions posées, réponses données, points obtenus), ce qui permettrait de vérifier si les points attribués sont motivés, que les procès-verbaux produits ne comportent pas de motivation, mais font plutôt apparaître qu'il n'y a pas eu le moindre contrôle ou la moindre délibération au sujet des examens, pas même en ce qui concerne le bon fonctionnement du programme informatique;

2.6.4. Considérant que la requérante a demandé au Secrétaire permanent au recrutement dans une lettre non datée de lui fournir une copie du test qu'elle a passé; que, par lettre du 20 janvier 1997, le Secrétaire permanent au recrutement a répondu que le test Ariane est protégé par le droit d'auteur et que, par conséquent, il ne peut pas lui faire parvenir de copie de l'examen; que le refus de lui communiquer un document administratif relatif à la décision attaquée est une décision distincte de cette décision, que la requérante peut contester selon la procédure spécifique prescrite à l'article 8, § 2, de la loi du 11 avril 1994; que l'éventuelle irrégularité du refus d'envoyer à la requérante une copie de son examen est sans incidence sur la légalité de la décision attaquée; que le sixième moyen n'est dès lors pas pertinent;

2.7.1. Considérant que dans son mémoire en réplique, la requérante prend un septième moyen de la violation de l'arrêté royal du 17 septembre 1969 concernant les concours et examens organisés en vue du recrutement et de la carrière des agents de l'État,

"dans la mesure où l'avis de la commission de consultation prévue à l'article 1<sup>er</sup> *bis* de l'arrêté royal du 17 septembre 1969 n'a pas été demandé, alors que ladite commission est précisément chargée d'émettre un avis concernant le fondement scientifique et les instruments de sélection.";

2.7.2. Considérant que selon l'article 1<sup>er</sup> *bis* de l'arrêté royal du 17 septembre 1969 concernant les concours et examens organisés en vue du recrutement et de la carrière des agents de l'État, inséré par l'arrêté royal du 30 mars 1995, il est créé auprès du Secrétariat permanent de recrutement une commission de consultation pour la sélection et le recrutement, qui est notamment chargée d'émettre des avis concernant "le fondement scientifique des méthodes et des instruments de sélection"; qu'il ne peut se déduire d'aucune disposition de l'arrêté royal du 17 septembre 1969 que la commission de consultation doit être consultée avant l'organisation d'un concours de recrutement; que selon l'arrêt TEUNKENS, n° 12.005, du 12 octobre 1966, "les avis qui doivent être donnés au Secrétaire permanent de recrutement aux fins de la détermination de la matière

des examens ne sont pas prescrits à peine de nullité et n'ont pas, au reste, le caractère de formalités substantielles puisqu'ils ne sont pas destinés à sauvegarder les intérêts des candidats, mais tendent uniquement à seconder le Secrétaire permanent dans l'exercice de sa tâche en ce qu'ils lui apportent les lumières d'experts sur les questions à poser"; qu'il convient de suivre un raisonnement similaire en ce qui concerne la consultation éventuelle de la commission de consultation pour la sélection et le recrutement, visée à l'article 1<sup>er</sup> *bis* précité; que le septième moyen n'est pas fondé,

## **D É C I D E :**

### **Article 1er.**

Le recours est rejeté.

### **Article 2.**

Les dépens du recours, liquidés à la somme de quatre mille francs, sont mis à la charge de la requérante.

Les dépens de l'intervention, liquidés à la somme de trois mille francs, sont mis à la charge de la partie intervenante.

Ainsi prononcé à Bruxelles en audience publique, le vingt-huit février 2000, par la IXe chambre, composée de :

MM.	J. BORRET,	président,
	A. BEIRLAEN,	conseiller d'État,
	L. HELLIN,	conseiller d'État,
Mme	S. VAN AELST,	greffier.

**Le greffier,**

**Le président,**

**S. VAN AELST**

**J. BORRET**

TRADUCTION ÉTABLIE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 63,  
ALINÉA 1ER, DES LOIS SUR LE CONSEIL D'ÉTAT  
COORDONNÉES LE 12 JANVIER 1973.