

## **CONSEIL D'ETAT**

### **26 SEPTEMBRE 2017**

En cause : D. M.,  
ayant élu domicile chez Me M. C., avocat, (...),

contre :

l'Agence (...),  
ayant élu domicile chez Me P. L., avocat, (...).

#### I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 22 août 2016, M. D. demande l'annulation de "la décision de la partie adverse du 12 mai 2016, qui refuse son entrée en stage [...] et, pour autant que de besoin, la décision d'admission au stage du 625<sup>ème</sup> candidat par la partie adverse".

#### II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. E. L., 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.

La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 29 juin 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 25 septembre 2017 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

Mme P. V., conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

Me M. C., avocat, comparaisant pour la partie requérante, et Me L. O., loco Me P. L., avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. E. L., auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

### III. Faits

1. Le requérant est né le 29 novembre 1977.
2. Le 1<sup>er</sup> septembre 2008, la partie adverse l'a engagé par contrat de travail comme ouvrier de propreté publique.
3. En 2012, la partie adverse a organisé un concours de recrutement dans le grade d'ouvrier de propreté publique et le requérant y a été classé 624e.
4. Le 19 septembre 2014, la partie adverse a déclaré deux cents emplois vacants.
5. Le 6 novembre 2015, elle a interrogé le requérant sur son intérêt pour la fonction.
6. Le 14 janvier 2016, elle a demandé au SELOR de prolonger la validité de la réserve de recrutement susvisée.
7. Le 3 février 2016, le requérant a répondu favorablement à la sollicitation de la partie adverse.
8. Le 9 février 2016, cette dernière a déclaré cent nouveaux emplois vacants.
9. Le 4 mars 2016, le SELOR a prolongé la validité de la réserve de recrutement susvisée jusqu'au 2 mai 2017.
10. Le 14 avril 2016, la partie adverse a licencié le requérant avec une indemnité compensatoire de préavis.
11. Le 6 mai 2016, le syndicat de ce dernier a demandé à la partie adverse de l'admettre au stage.
12. Le 12 mai 2016, le directeur général de la partie adverse lui a répondu ce qui suit :  
" [...]

En réponse à votre courrier en référence, je vous informe que M. D. ne pourra pas entrer en stage, dans la mesure où celui-ci est âgé de plus de 35 ans (l'agent est né en 1977).

Dès lors, il ne répond pas aux conditions d'affectation stipulées dans le règlement de sélection.

Cette condition est uniquement dispensée pour le personnel déjà en place à l'Agence, ce qui n'est plus le cas de M. D. au vu de son récent licenciement. [...]".

Il s'agit du premier acte attaqué.

13. Le lauréat classé 625e dans la réserve de recrutement susvisée n'a pas été recruté pour une raison inconnue.
14. Le 28 septembre 2016, la partie adverse a notamment admis au stage à partir du 1er octobre 2016 les lauréats classés 626e et 630e dans la réserve précitée.
15. Le 22 décembre 2016, elle a déclaré cent vingt emplois vacants dans le cadre 4.

#### IV. Recevabilité

##### IV. 1. Thèse des parties

La partie adverse estime que le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre le second acte attaqué dès lors que le requérant n'explique pas en quoi il a intérêt à en postuler l'annulation et qu'il ne dirige aucun moyen contre cet acte.

Le requérant réplique que son recours ne nécessitait aucune explication complémentaire au motif qu'il ressortirait des faits qu'il perdrait définitivement son intérêt au recours si la personne classée immédiatement après lui dans la réserve de recrutement était nommée définitivement.

Dans son dernier mémoire, il ne formule pas d'autres développements sur ce point.

##### IV. 2. Appréciation

Ainsi qu'il ressort des données de l'affaire, le lauréat classé 625e dans la réserve de recrutement susvisée n'a pas été recruté. Il en résulte que le second objet du recours n'existe pas.

S'il fallait considérer que celui-ci est la décision par laquelle la partie adverse a admis au stage le lauréat classé 626e dans la réserve précitée, le recours, introduit le 22 août 2016, est prématuré dès lors qu'il est antérieur à l'acte adopté le 28 septembre 2016, qu'il attaque.

En outre, le recours ne contient aucun exposé d'un moyen de droit dirigé contre cet acte de sorte que pour ce motif également, il est irrecevable à son égard.

Il est de jurisprudence constante que, pour justifier la recevabilité du recours en annulation, l'intérêt de la partie requérante doit exister au moment de l'introduction du recours et subsister jusqu'au prononcé de l'arrêt.

L'intérêt direct et personnel d'un requérant agissant au contentieux de l'annulation doit être lié à l'avantage que l'annulation demandée lui procurera.

En l'espèce, la partie adverse a déclaré cent vingt emplois vacants le 22 décembre 2016 et ne met pas plus de vingt personnes en stage par mois.

Il résulte de ces données que l'annulation de l'acte attaqué donnera une nouvelle chance au requérant d'être recruté par la partie adverse. En conséquence, le recours contre le premier acte attaqué est recevable.

## V. Premier moyen

### V. 1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris de la violation de l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le règlement du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté, du principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti*, du principe général de droit du raisonnable, des articles 1 à 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'erreur de droit, de l'erreur de fait et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Dans une première branche, le requérant fait valoir que si le règlement de sélection relatif au poste d'ouvrier de propreté publique prévoit que, pour être nommé, le lauréat doit être âgé au maximum de trente-cinq ans au moment de l'affectation, l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le règlement du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté n'applique pas cette condition d'âge au personnel entré au service de la partie adverse avant l'âge de trente-cinq ans, ce qui fut son cas. Il ajoute qu'un examen médical, réalisé le 4 décembre 2015, l'a jugé physiquement apte à exercer la fonction de chargeur/balayeur qui n'est pas moins contraignante que la fonction convoitée.

Dans une seconde branche, il estime que quand bien même la première branche du moyen ne serait pas fondée, la partie adverse a tardé à l'appeler et a laissé la procédure de licenciement aller jusqu'à son terme, excluant de facto son entrée en stage alors qu'en principe, dès la confirmation de la volonté de l'agent d'être admis au stage, l'autorité est tenue d'y procéder. Il en déduit que la partie adverse ne s'est pas comportée comme une administration normalement diligente et prudente, en tardant à l'appeler à entamer son stage. Il fait valoir également que la partie adverse ne l'a pas informé des conséquences de son licenciement. Enfin, il relève qu'il n'a pas été en mesure de comparer sa situation avec celle d'autres agents qui étaient également en ordre utile pour le poste litigieux pour connaître le délai "normal" d'admission au stage.

En réplique, le requérant explique, quant à la première branche, que l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précité ne prévoit pas que le candidat doit toujours être en fonction au moment de son admission au stage.

Il en conclut que la partie adverse a ajouté au texte réglementaire.

Pour la seconde branche, il fait valoir que les retards intervenus dans son évaluation médicale en vue de sa nomination sont entièrement imputables à la partie adverse et que celle-ci a attendu la fin de la procédure disciplinaire de sorte que l'examen médical est ainsi devenu sans objet.

Il estime aussi que les décisions d'admission des lauréats précités ne permettent pas d'établir que la procédure ayant précédé leur admission au stage aurait accusé les mêmes retards que la sienne.

Dans son dernier mémoire, le requérant n'apporte pas d'autres éléments.

## V.2. Appréciation

Quant à la première branche, l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précité, dispose, concernant les ouvriers de propreté publique, ce qui suit :

" Les candidats doivent avoir atteint l'âge de 35 ans maximum au moment du recrutement.

Toutefois, dispense de la condition relative à la limite d'âge est accordée au personnel entré en service à l'Agence régionale pour la Propreté avant l'âge de 35 ans."

Il en résulte que la dispense visée au second alinéa de cette disposition ne s'applique qu'au personnel de la partie adverse. Or, pour faire partie dudit personnel et donc se prévaloir de cette dispense, il faut nécessairement être occupé par la partie adverse au moment de la décision d'admission au stage.

En l'espèce, le requérant ne faisait plus partie du personnel de la partie adverse au moment où celle-ci a statué, vu son licenciement.

En conséquence, cette première branche du moyen n'est pas fondée.

Quant à la seconde branche, le requérant ne peut se prévaloir d'aucun droit à être nommé avant la décision de licenciement susvisée de sorte qu'on n'aperçoit pas sur quelle base, en cas d'annulation de l'acte attaqué pour le motif que la partie adverse aurait tardé à statuer sans motif admissible, celle-ci pourrait ou devrait faire rétroagir sa nouvelle décision à une date antérieure au licenciement.

En conséquence, le requérant ne justifie pas d'un intérêt à cette seconde branche du moyen. Au vu de ce qui précède, le premier moyen n'est pas fondé.

## VI. Second moyen

### VI. 1. Thèse de la partie requérante

Le second moyen est pris de la violation de l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux, des articles 10, 11 et 159 de la Constitution, des articles 3, 5, 12 et 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, des articles 7 et 8 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, des articles 1 à 3 de la loi du 29 juillet 1991, précitée, de l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précitée, de l'absence de motifs légalement admissibles, de l'erreur de fait et de l'erreur de droit.

Le requérant fait valoir que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et l'ordonnance du 4 septembre 2008, précitée visent essentiellement à transposer le régime prévu dans les normes de droit européen reprises au moyen. Il soutient que l'acte attaqué repose sur une discrimination fondée sur le critère de l'âge et prohibée tant par le droit européen que par le droit national. Se fondant sur un arrêt (...) du 22 novembre 2005, il ajoute que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge doit être considéré comme un principe général du droit communautaire.

Il estime que limiter l'accès au poste litigieux à un homme de trente-cinq ans ne pourrait être considéré comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il ajoute que l'objectif poursuivi par la partie adverse, si tant est qu'il y en ait un, ne peut être considéré comme légitime ni proportionné.

Il prétend qu'il n'existe aucun motif ou objectif permettant d'expliquer cette condition d'âge ni même l'âge précisément choisi dans les annexes de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précité alors même que les dispositions européennes et nationales visées au moyen exigent que les différences de traitement fondées notamment sur l'âge aient un objectif légitime et que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires. Il ne comprend pas pourquoi la fonction litigieuse est la seule pour laquelle un critère lié à l'âge est prévu. Selon lui, cette mesure est absurde dès lors qu'il était apte à travailler et disposait d'une expérience dans une fonction très similaire au sein même de la partie adverse. Il fait aussi valoir qu'il ne peut être raisonnablement justifié de lui préférer un candidat âgé de moins de trente-cinq ans alors que ce candidat pourrait être en moins bonne forme physique que lui. Il relève encore que le règlement de sélection indique qu'à égalité de points, la priorité sera donnée au candidat le plus âgé.

Il en conclut qu'il y a lieu de faire application de l'article 159 de la Constitution et d'écartier la condition d'âge prévue par l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précité pour la fonction d'ouvrier de propreté publique, ainsi que la condition d'affectation, libellée de la même manière, du règlement de sélection.

Il en déduit qu'en l'absence de cette condition particulière, l'acte attaqué ne repose plus sur aucun motif de fait ou de droit admissible.

En réplique, le requérant ne conteste pas la pertinence de fixer une condition liée à l'âge pour être admis au stage à la fonction d'ouvrier de propreté publique mais bien le choix de la limite d'âge à trente-cinq ans.

Il relève que la note au Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale déposée au dossier administratif fait état d'une réflexion à propos de la fixation d'une limite d'âge, mais pas quant à l'âge en lui-même.

Il considère que la partie adverse fait état de statistiques et de textes qui visent à justifier, a posteriori, la fixation de la limite à l'âge de trente-cinq ans, alors même que ces éléments n'ont pas été soumis au gouvernement et que partant, il n'a pas pu en tenir compte lorsqu'il a adopté l'annexe contestée. Il déduit d'un arrêt du 5 mars 2009 de la CJCE que, le caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre doit être évalué par l'État membre, en l'occurrence par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, ce qui n'a pas été fait pour le choix de la limite d'âge. Selon lui, même si le gouvernement disposait d'un certain pouvoir d'appréciation, en l'espèce, il ne pouvait pas, sans violer les dispositions visées au moyen et, spécifiquement les articles 7 et 8 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 précitée, déterminer arbitrairement un âge.

Il affirme que le régime de préretraite dont fait état la partie adverse n'a pas justifié l'adoption de l'annexe litigieuse ni n'a été déterminante, en l'espèce, dès lors que l'article 1er de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 mars 2000 qui institue pour le personnel de la partie adverse un régime de mise en disponibilité avant l'âge de la retraite, prévoit que l'agent peut être mis en disponibilité, moyennant certaines conditions, à sa demande de sorte que le fait de ne pas totaliser suffisamment d'années de service si l'agent entre en service en cours de carrière au sein de la partie adverse, ne peut pas valablement justifier la mesure discriminante puisque l'agent placé dans une telle situation sait qu'il ne pourra pas nécessairement bénéficier de cette mesure en fonction de son âge.

Il ne voit pas en quoi cette situation serait génératrice de tensions et de problèmes étant donné que les règles du jeu sont établies dès l'engagement de l'intéressé.

Il ajoute qu'engagé le 1er septembre 2008, il ne devrait pas en souffrir.

Il considère que la volonté de laisser un "roulement équilibré" entre les catégories d'âge et les fonctions plus ou moins légères, aussi légitime soit-elle, n'a pas fondé l'adoption de l'annexe litigieuse et ne permet pas de considérer l'âge de trente-cinq ans comme celui qui serait le plus indiqué pour fixer une limite à l'embauche.

Il conclut que même si l'objectif poursuivi est légitime, les moyens mis en œuvre pour y parvenir ne sont ni appropriés, ni nécessaires.

Il est également d'avis que lorsque la partie adverse invoque les articles 9 et 10 de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 précitée, elle ne

tient pas compte du caractère arbitraire du choix de la limitation de l'âge à trente-cinq ans.

Il estime qu'en application de l'article 159 de la Constitution, il convient donc d'écarter la limite d'âge précitée, du moins en ce qu'elle est fixée à trente-cinq ans, pour violation des articles 7 et 8 de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008, précitée et des articles 10 et 11 de la Constitution.

Il en déduit que l'acte attaqué n'est pas valablement motivée en fait et droit.

Dans son dernier mémoire, il s'en réfère à ses écrits de procédure antérieurs et insiste sur l'absence de réflexion quant au choix de l'âge de trente-cinq ans.

## VI.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux et des articles 10 et 11 de la Constitution à défaut d'expliquer en quoi ces normes ont été, en l'espèce, concrètement violées.

Par ailleurs, en vertu de son article 5, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne s'applique pas, en l'espèce.

Les articles 4, 6°, et 7 à 10 de l'ordonnance du 4 septembre 2008, précitée disposent comme suit :

" Art. 4. Pour l'application de la présente ordonnance, on entend par :

[...]

6° discrimination directe : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale, par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

[...]

Art. 7. Dans la fonction publique, l'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

Art. 8. § 1er. Toute discrimination sur la base d'un critère protégé, relative aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, est interdite.

[...]

§ 2. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de :  
- discrimination directe;

[...]

Art. 9. Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 6°, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. 10. Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires."

Tout règlement doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et admissibles, qui doivent, en principe, résulter du dossier constitué pendant l'élaboration de ce règlement, et à l'examen duquel les juridictions saisies d'une contestation de la régularité du règlement doivent être en mesure d'exercer le contrôle de légalité qui leur revient.

En l'espèce, la disposition litigieuse de l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011, précité reproduit la disposition figurant au cadre " B. Personnel de maîtrise et ouvrier ", rang 42, ouvrier de propreté publique, colonne 7, de l'annexe de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mars 1995 fixant le règlement du personnel de l'Agence régionale pour la Propreté telle que modifiée par l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 juin 1999 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mars 1995, précité et modifiant l'arrêté du 23 mars 1995 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Agence régionale pour la Propreté.

La note au gouvernement sur le projet de modification susvisé indiquait ce qui suit :

" L'accès au grade d'ouvrier de propreté publique se réalise par le biais de la réussite d'un concours de recrutement. Les conditions d'admissibilité sont déterminées par l'arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux. Cet arrêté prévoit notamment que des conditions spécifiques de recrutement peuvent être imposées lorsque la nature de la fonction l'exige.

L'exercice de la fonction d'ouvrier de propreté publique nécessite une condition physique et une résistance à l'effort particulières. En effet, chaque jour, les équipes affectées à la collecte des immondices parcourent en moyenne de 15 à 20 km à pied. Par ailleurs, chaque homme est amené, lors du trajet de collecte, à soulever jusqu'à 6 tonnes en moyenne.

Afin d'adapter les conditions de recrutement aux exigences de la fonction, la réglementation en vigueur pour le service de propreté publique de l'Agglomération de Bruxelles avait limité à 30 ans (35 ans pour les agents prioritaires) l'âge maximum pouvant être atteint au moment de la clôture de l'appel public aux candidats.

Les textes actuellement applicables à l'Agence régionale pour la Propreté ne prévoient pas une telle condition qui devrait être (ré)introduite dans l'annexe du règlement du personnel. Le projet propose de fixer à 35 ans l'âge maximum pouvant être atteint au moment du recrutement. Cette modification n'est néanmoins pas applicable aux agents qui étaient en service à l'Agence pour autant qu'ils soient entrés en service avant l'âge de 35 ans à l'instar de ce qui est prévu par l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat et de ses articles 16 et 16 bis portant plus spécifiquement sur les conditions de recrutement. Cette dérogation se justifie par le fait que nous ne voulons pas porter atteinte aux attentes légitimes du personnel".

L'emploi a été décrit dans le règlement du concours de la manière suivante :

" Contenu de la fonction.

- Vous collectez les ordures ménagères, soit manuellement (sacs en porte à porte), soit de manière mécanisée (lève-conteneur).
- Votre condition physique est excellente, vous êtes amené à porter des charges lourdes, vous êtes souvent en station debout, en mouvement et à l'extérieur. Vous utilisez des machines et outils qui exigent une attention soutenue et une grande dextérité.
- Vous exécutez les missions de nettoyage. Vous pouvez lire et comprendre des consignes, des plans et suivre les itinéraires.
- Vous enlevez les objets encombrants, lourds et/ou versages sauvages.
- Vous effectuez des prestations dans un environnement insalubre : à la collecte, au traitement des déchets ou à l'entretien des véhicules de collecte.
- Vous êtes chargé d'autres missions particulières relatives à la défense de l'environnement".

Il ressort de ces prescriptions que la fixation d'un âge maximum pour l'entrée dans la fonction considérée est un moyen approprié et nécessaire pour atteindre un objectif légitime, à savoir - comme pour tout employeur - s'assurer autant que possible que les personnes envisagées pour l'emploi soient en mesure de répondre aux exigences essentielles et déterminantes de la fonction et qu'elles soient potentiellement capables de l'exercer un temps certain dès lors qu'en l'espèce, il est évident qu'il s'agit d'une fonction physiquement exigeante susceptible de ne plus pouvoir être exercée à un âge auquel la plupart des agents occupant une autre fonction sont toujours capables d'exercer la leur.

Il n'appartient pas au juge de l'excès de pouvoir de substituer son appréciation des faits ou de l'opportunité d'une décision à celle de l'autorité administrative. Il lui revient seulement de censurer, sur recours, l'erreur manifeste d'appréciation que pourrait avoir commise cette autorité.

En l'espèce, la partie adverse disposait d'un pouvoir d'appréciation pour fixer cet âge et le fait d'avoir choisi l'âge de trente-cinq ans paraît être objectif et raisonnable. Si le requérant s'interroge sur la pertinence de ce choix, il ne démontre cependant pas en

quoi cette décision serait manifestement déraisonnable au vu des caractéristiques propres à l'emploi concerné.

En conséquence, le second moyen n'est également pas fondé.

#### VII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,  
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII<sup>e</sup> chambre, le vingt-six septembre deux mille dix-sept, par :

P. V.,           conseiller d'État, président f.f.,  
F. V. H.       greffier.