

RAAD VAN STATE, AFDELING ADMINISTRATIE.

A R R E S T

**nr. 131.806 van 27 mei 2004
in de zaak A. 111.941/XII-3317.**

In zake : Frans ALLARD,
 wonende te Tienen,
 Breisemstraat 82

tegen :

SCHOLENGROEP 8,
die woonplaats kiest bij
advocaat M. Stommels,
kantoor houdende te Antwerpen,
Britselei 3, bus 1.

D E R A A D V A N S T A T E, XIIe K A M E R,

Gezien het verzoekschrift dat Frans Allard op 24 oktober 2001 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van “de weigeringbeslissing van de Scholengroep Brussel om hem waarnemend aan te stellen in het ambt van directeur aan het koninklijk atheneum Emanuel Hiel te Schaarbeek en van de beslissing om nadien iemand anders waarnemend aan te stellen in voornoemd ambt die zelfs niet had gereageerd op de oproep tot de kandidaten”;

Gezien de memories van antwoord en van wederantwoord;

Gezien het verslag opgesteld door auditeur D. Mareen;

Gelet op de beschikking van 20 mei 2003 die de neerlegging ter griffie van het verslag en van het dossier gelast;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan partijen en gezien de laatste memorie en het verzoekschrift tot voortzetting van het geding van verzoeker;

Gelet op de beschikking van 24 maart 2004 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 27 april 2004;

Gehoord het verslag van staatsraad G. van Haegendoren;

Gehoord de opmerkingen van advocaat I. Martens, die verschijnt voor verzoeker, en van advocaat M. Stommels, die verschijnt voor de verwerende partij;

Gehoord het eensluidend advies van auditeur D. Mareen;

Gelet op titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Over de gegevens van de zaak.

Overwegende dat verzoeker zich naar aanleiding van een oproep voor een waarnemende aanstelling in het ambt van directeur aan het koninklijk atheneum te Schaarbeek als enige kandidaat stelt; dat de selectie-criteria zijn opgenomen in een besluit van de raad van bestuur van 19 oktober 2000 en aan verzoeker wordt gevraagd voor elk van deze criteria elementen ter ondersteuning van zijn kandidatuur aan te brengen; dat de selectiecommissie op basis van dit sollicitatiedossier en een interview volgend gemotiveerd advies tot niet-voordracht uitbrengt :

“Als bijlage vindt u de toetsingsfiche van de heer Frans Allard.

In toepassing van artikel 16, § 5, 1° formuleerde de selectiecommissie een advies tot niet-voordracht.

De heer Frans Allard diende een vrij zwak en theoretisch dossier in. Tijdens het interview is gebleken dat hij vrij onzeker is en niet beschikt over de managementscapaciteiten vereist voor de functie van directeur, namelijk :

- heeft geen leidinggevende capaciteiten
- kan niet probleemoplossend denken
- niet in staat een beslissing te nemen, laat staan te handhaven
- beschikt niet over de bekwaamheid om vanuit de eigen overtuiging anderen te enthousiasmeren en aan te moedigen
- beschikt niet over de bekwaamheid om anderen te beïnvloeden en achter een idee te krijgen
- beschikt niet over de bekwaamheid om rekening te houden met wijzigende omstandigheden en het gedrag en de aanpak daarop af te stemmen
- beschikt niet over de bekwaamheid om planmatig en doeltreffend te werken
- beschikt niet over de gedrevenheid om vooropgestelde doelen te bereiken

Aangezien dit stuk voor stuk kwaliteiten zijn die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie van directeur wordt de heer Frans Allard niet voorgedragen.”;

Overwegende dat de individuele toetsingsfiche van verzoeker volgende gegevens bevat :

“Criteria :

1. Motivering van de kandidatuurstelling voor de concrete betrekking.

SCORE : 1/5

MOTIVERING : zeer zwakke motivatie

2. Visie hebben op het pedagogisch project van het gemeenschaps-onderwijs

SCORE : 2/5

MOTIVERING : theoretische visie maar weinig vertaling

3. Visie hebben op de opdracht van een onderwijsinstelling : pedagogische en didactische principes, de rol van het schoolwerkplan en, waar ze relevant zijn, van de handelingsplannen.

SCORE : 2/5

MOTIVERING : blijft zeer beperkt en theoretisch in zijn visie

4. Het onderwijsaanbod van de onderwijsinstelling waarvoor men solliciteert kennen.

SCORE : 0/5

MOTIVERING : kent het onderwijsaanbod niet, de instelling waarvoor hij solliciteert ziet hij als een klassieke ASO-school

5. Over de kennis en vaardigheden beschikken om, mondeling en schriftelijk, efficiënt te communiceren, zowel met individuele personen als met groepen.

SCORE : 1/5

MOTIVERING : is heel algemeen

6. Kunnen op gang brengen en sturen van veranderingsprocessen.

SCORE :1/5

MOTIVERING : te weinig concreet en te weinig onderbouwd

7. Visie hebben op management en het besturen van een organisatie, in het bijzonder van een onderwijsinstelling.

SCORE : 0/15

MOTIVERING : is niet in staat het probleem dat werd voorgelegd op te lossen, wat zeer grote consequenties zou hebben voor de betrokken personeelsleden

8. Visie hebben op de ondersteuning, begeleiding en evaluatie/beoordeling van personeelsleden.

SCORE : 2/5

MOTIVERING : blijft zeer oppervlakkig

9. Visie hebben op het functioneren en de positionering van een onderwijsinstelling als een organisatie binnen een concrete omgeving en in een maatschappelijke context en binnen de Scholengroep Brussel in het bijzonder.

De eigen rol (dit is de rol van het personeelslid) in deze omgeving situeren.

SCORE : 2/5

MOTIVERING : blijft zeer algemeen

10. Bijkomende inzet voor het gemeenschapsonderwijs, zowel op lokaal vlak als op een instellingsoverstijgend niveau. Enkel de elementen die buiten de taakinvulling vallen van het ambt waarin men functioneert, worden hier aangerekend.

SCORE : 3/5

MOTIVERING : lid van BOC, lid van pedagogisch college, project-medewerker van de VLOR, lid van de Raad van Beroep,...

11. Kennis hebben van de onderwijsorganisatie op een bovenschools niveau (structuren van het Gemeenschapsonderwijs, Scholengroep Brussel, departement onderwijs, pedagogische begeleidingsdienst, inspectie,...)

SCORE : 3/5

MOTIVERING : kent deels de onderwijsorganisatie maar blijft zeer vaag

12. Beheersen van de basisvaardigheden met betrekking tot het gebruik van de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën op het niveau van de gebruiker.

SCORE : 4/5

MOTIVERING : heeft dit onder de knie

13. Ervaring met de culturele en sociale diversiteit in de Brusselse scholen.

SCORE : 2/10

MOTIVERING : is zich niet bewust van de problematiek in Brussel, vergelijkt steeds met vroegere school

14. Visie op de samenwerking met het Centrum voor Leerlingenbegeleiding.

SCORE : 2/10

MOTIVERING : heeft geen duidelijke visie, ziet niet in waar de accentverschuivingen liggen ten opzichten van het vroegere PMS

15. Visie hebben op de besteding van het schoolbudget.

SCORE : 3/10

MOTIVERING : te theoretisch, durft zelf geen beslissingen te nemen

TOTAAL : 28/100”;

Overwegende dat verzoeker met een brief van 29 augustus 2001 op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de selectiecommissie overeenkomstig artikel 16, §5, 1°, van het besluit van de raad van bestuur van 19 oktober 2000 een advies tot niet-voordracht formuleerde;

Overwegende dat verzoeker op 13 september 2001 inzage krijgt in zijn individuele toetsingsfiche, zijn dossier en het advies van de selectiecommissie;

Overwegende dat de algemeen directeur in afwachting van een nieuwe selectieprocedure bij hoogdringendheid Luc van Goethem aanstelt als waarnemend directeur;

Overwegende dat de raad van bestuur op 12 december 2001 volgende beslissing neemt :

“1° De raad van bestuur gaat akkoord met de niet-voordracht van de heer Frans Allard, als waarnemend directeur van het KA Emanuel Hiel Schaarbeek.

2° De raad van bestuur bekrachtigt, naar aanleiding van dit gegeven, de tijdelijke waarnemende aanstelling van de heer Luc Van Goethem als directeur aan het KA Emanuel Hiel te Schaarbeek in toepassing van artikel 30, §2 van het bijzonder decreet van 14.07.'98 [...]”;

Over de ontvankelijkheid.

Overwegende dat verzoeker op het ogenblik van het indienen van het verzoekschrift, met name op 24 oktober 2001, reeds op de hoogte was van het advies tot niet-voordracht; dat de door hem bestreden weigeringsbeslissing

evenwel nog niet was genomen aangezien zij door de raad van bestuur eerst wordt geformaliseerd op 12 december 2001;

Overwegende dat verzoeker in het verzoekschrift stelt dat hij na mededeling van het advies van de selectiecommissie niet in kennis werd gesteld van de “officiële beslissing” om hem niet waarnemend aan te stellen, maar ervan uitgaat dat deze beslissing “minstens impliciet werd genomen” aangezien inmiddels iemand anders waarnemend werd aangesteld;

Overwegende dat het formele besluit dateert van 12 december 2001; dat de beslissing evenwel reeds eerder uitvoering blijkt te hebben gekregen; dat moet worden aangenomen dat verzoeker bij het instellen van voorliggend beroep mocht afgaan op de door het bestuur gewekte schijn; dat de beslissingen van de raad van bestuur van 12 december 2001 als het echte voorwerp van verzoekers vordering moeten worden beschouwd;

Over de gegrondheid van het beroep tegen de eerste bestreden beslissing.

Overwegende dat verzoeker in een enig middel de schending aanvoert van het besluit van 19 oktober 2000 van de raad van bestuur van Scholengroep Brussel houdende het werkingsreglement inzake de selectie van kandidaten voor mutatie, nieuwe affectatie, vaste benoeming, toelating tot de proeftijd, waarnemende aanstelling en aanstelling bij mandaat en van de materiële motiveringsplicht (hierna: het werkingsreglement); dat hij stelt dat zijn individuele fiche, in strijd met het in artikel 39, 1° tot 3°, van het werkings-reglement bepaalde, geen “specifieke elementen waarop de commissie zich heeft gebaseerd om de score toe te kennen” bevat noch “elementen in verband met het globaal beeld” of “andere elementen”, dat de commissie zich heeft beperkt tot het maken van zeer vage opmerkingen, dat de voorgeschreven motivering ingeval van niet-voordracht onbestaande is, dat de opmerkingen van de individuele fiche niet enkel vaag zijn maar eveneens geen steun vinden in de werkelijkheid daar zij worden tegengesproken door zijn sollicitatiedossier alsook door het feit dat hij houder is

van de akte van bekwaamheid voor het ambt van directeur van het gewoon secundair onderwijs en dat uit de leerinhouden van de aan de akte voorafgaande opleiding blijkt dat deze gericht is op het verwerven van de door verwerende partij gevraagde capaciteiten;

Overwegende dat verwerende partij in de memorie van antwoord repliceert dat de individuele toetsingsfiche per criterium de kwaliteiten van verzoeker, een puntenscore en een motivering met specifieke elementen vermeldt, dat verzoeker dankzij de motivering verneemt welke de specifieke elementen zijn waarop de commissie zich heeft gebaseerd om de betrokken score toe te kennen en dat de beslissing tot niet-voordracht van verzoeker wel degelijk deugdelijk is gemotiveerd, hetgeen blijkt uit de individuele toetsingsfiche en uit het proces-verbaal van de werkzaamheden van de selectiecommissie; dat zij voorts aanhaalt dat het niet onmogelijk is dat verzoeker een zwak dossier heeft ingediend en een slecht interview heeft gedaan terwijl hij de vereiste akte van bekwaamheid bezit;

Overwegende dat verzoeker in de memorie van wederantwoord argumenteert dat hij uit de individuele fiche niet kan afleiden op basis van welke gegevens de commissie haar beslissing heeft genomen, dat de gebruikte bewoordingen weinig specifiek zijn en ook voor andere kandidaten kunnen worden gehanteerd, dat uit artikel 39, 4° van het werkingsreglement volgt dat de motivering van een advies tot niet-voordracht dient te worden opgenomen op de individuele toetsingsfiche en niet in het proces-verbaal van de werkzaamheden van de selectiecommissie zodat deze bepaling werd geschonden, dat ook de motivering van het proces-verbaal te vaag is en wordt tegengesproken door het sollicitatiedossier en het feit dat hij houder is van de vereiste akte van bekwaamheid;

Overwegende dat verzoeker in de laatste memorie stelt dat voor zover er deugdelijke motieven kunnen zijn om een afwijzing voor een bepaalde school te verantwoorden, dergelijke motieven evenwel geen betrekking

kunnen hebben op capaciteiten waarvan het bestaan zelf wordt erkend door een akte van bekwaamheid, dat de motieven van de commissie worden tegengesproken door de vaardigheden en attitudes waarvan het bezit wordt bevestigd door de akte van bekwaamheid, dat de commissie geen rekening lijkt te hebben gehouden met de attesten die zijn kennis en opleiding bevestigen;

Overwegende dat het werkingsreglement met betrekking tot de procedure inzake evaluatie van de kandidaten bepaalt wat volgt :

“Art 38. § 1. De evaluatie van iedere kandidaat gebeurt in twee fases.

Eerst neemt de commissie het dossier van de kandidaat door en vervolgens wordt de kandidaat geïnterviewd.

§ 2. Tenzij gebruik wordt gemaakt van artikel 29, § 2, bepaalt de commissie bij het onderzoek van het dossier autonoom voor welk criterium een ingebracht element aangerekend wordt en hoe zwaar dit element weegt.

Op basis van dit onderzoek bepaalt de commissie welke specifieke vragen zij stelt aan de kandidaat.

§ 3. De onderwerpen waarover de kandidaten worden ondervraagd, worden vooraf door de commissie vast gelegd.

Onverminderd het bepaalde in artikel 16, § 1, moeten de hoofdvragen voor alle kandidaten dezelfde zijn.

§ 4. Tijdens het interview kan de commissie bijkomende toelichting vragen in verband met het dossier.

§ 5. Tijdens het interview gaat de commissie na of de kandidaat beschikt over de noodzakelijke kennis, kunde, ervaring, inzichten, communicatieve vaardigheden, menselijke eigenschappen en, wanneer dit relevant is, leidinggevende capaciteiten om de betrekking te kunnen uitoefenen. De commissie zal zich ook een globaal beeld vormen over de kandidaat, waarbij zij rekening houdt met taalgebruik, overtuigingskracht en persoonlijkheid. De commissie houdt rekening met de specificiteit van de betrekking waarvoor de kandidaat solliciteert. De criteria worden daarbij als invalshoeken gebruikt.

§ 6. Op basis van de stukken in het dossier en van het interview wordt voor ieder criterium een voorlopige score toegekend. Daarbij wordt niet zozeer gekeken naar het aantal ingebrachte elementen, maar naar hun relevantie en hun belang voor het betrokken criterium.

De score is een cijfer van 1 tot 10, waarbij 10 de hoogste score is en de score 1 betekent dat er geen elementen aanwezig zijn die voor dit criterium worden aangerekend. Aan de scores mag geen absolute betekenis worden gehecht : zij hebben vooral tot doel de kandidaten onderling te vergelijken.

Achteraf wordt de score voor elk criterium afzonderlijk verrekend overeenkomstig de wegingscoëfficiënt, zoals bepaald in artikel 20.

§ 7. Indien zich slechts één kandidaat aanbiedt, wordt de kandidaat voorgedragen, tenzij gebruik wordt gemaakt van de uitsluitingscriteria, bepaald in artikel 16, § 5.

Art. 39. § 1. Nadat alle kandidaten voor dezelfde betrekking geïnterviewd zijn, houdt de commissie een algemene bespreking en legt zij voor iedere kandidaat en per criterium de eindscore vast.

Per kandidaat wordt een individuele toetsingsfiche opgesteld, waarop ten minste de volgende elementen worden genoteerd:

1° de eindscore per criterium evenals specifieke elementen waarop de commissie zich gebaseerd heeft om de score toe te kennen;

2° elementen in verband met het globaal beeld dat de commissie zich over de kandidaat gevormd heeft, zoals bedoeld in artikel 38;

3° andere elementen waarop de commissie zich steunt bij de besluitvorming of die de commissie onder de aandacht van hetzij het dagelijks bestuur, hetzij de raad van bestuur wil brengen;

4° in voorkomend geval de motivering om een advies tot niet-voordracht, zoals bedoeld in artikel 16, §5, te formuleren.

§ 2. Indien een kandidaat in toepassing van artikel 34 slechts éénmaal wordt geïnterviewd, wordt een afzonderlijke individuele toetsingsfiche opgemaakt voor iedere betrekking, waarvoor deze kandidaat solliciteert. Zowel bij de behandeling van het dossier als bij het interview wordt gepeild naar elementen die specifiek zijn voor elke betrekking afzonderlijk.

Art. 40. § 1. Onverminderd het bepaalde in artikel 35, § 1, kunnen de leden van de commissie en de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties door hen opgemerkte procedurefouten signaleren aan de voorzitter. Deze opmerkingen worden opgenomen in het proces-verbaal.

§ 2. Op straffe van nietigheid kunnen de in § 1 bedoelde opmerkingen niet worden gemaakt in aanwezigheid van de kandidaat”;

Overwegende dat artikel 16, §5, van het werkingsreglement luidt :

“§ 5. De commissie kan een gemotiveerd advies tot niet-voordracht van de kandidaat formuleren. Een dgl. advies betekent dat de commissie adviseert om de betrokken kandidaat in geen geval voor te dragen voor één van de in artikel 2 bedoelde personeelsbewegingen, zelfs als hij/zij de enige kandidaat is. De commissie steunt zich hiervoor op één of meer van de volgende motieven:

1° de commissie toont, op basis van de toetsing van de kandidaat aan de criteria, aan dat de kandidaat niet op een behoorlijke wijze zal kunnen functioneren in de instelling in de betrokken betrekking;

2° er zijn in het dossier van de kandidaat aantoonbaar uitgesproken negatieve elementen aanwezig;

3° de kandidaat weigert zich te schikken naar de opgelegde procedures. Het kan hier gaan om de volgende gevallen :

- a) het niet-verschijnen voor een interview, zonder verschoonbare reden;
- b) het niet-afleveren van de overeenkomstig dit besluit gevraagde documenten, zonder verschoonbare reden;
- c) het laattijdig indienen van documenten;
- d) het blijvend belet zijn voor een interview waarvan de datum en het tijdstip in overleg met de kandidaat werden afgesproken nadat was vastgesteld dat de, overeenkomstig artikel 33, § 1, oorspronkelijk door de voorzitter van de commissie vastgelegde datum en/of tijdstip voor de kandidaat aantoonbaar niet pasten;
- 4° het bewijs dat een kandidaat voor een betrekking in het volwassenen-onderwijs of het deeltijds kunstonderwijs niet in de instelling kan worden ingeschakeld gedurende de normale openingstijden van de instelling of, bij contractonderwijs, op het tijdstip van de cursus;
- 5° andere aantoonbare onverenigbaarheden”;

Overwegende dat uit de artikelen 38 en 39 van het werkingsreglement kan worden afgeleid dat de procedure tot doel heeft het onderling vergelijken van kandidaten mogelijk te maken zonder dat aan de scores een absolute betekenis mag worden gehecht; dat evenwel in de thans voorliggende zaak verzoeker zich als enige kandidaat heeft aangeboden; dat daarom de commissie luidens artikel 38, §7, van het werkingsreglement verzoeker moest voordragen, “tenzij gebruik wordt gemaakt van de uitsluitingscriteria, bepaald in artikel 16, § 5”;

dat te dezen de commissie inderdaad tot niet-voordracht heeft geadviseerd, en wel “[i]n toepassing van artikel 16, §5, 1°”;

dat de commissie bijgevolg meende te kunnen aantonen dat verzoeker “niet op een behoorlijke wijze zal kunnen functioneren in de instelling in de betrokken betrekking” en dit “op basis van de toetsing van de kandidaat aan de criteria”;

dat de raad van bestuur zonder nadere motivering akkoord gaat met de niet-voordracht; dat dan aangenomen moet worden dat de raad van bestuur zich aansluit bij de bevindingen van de commissie bij haar toetsing van verzoekers dossier aan de criteria;

Overwegende dat hieruit volgt, wanneer er slechts één kandidaat is en de commissie meent met toepassing van artikel 39, § 1, 4°, van het werkingsreglement een advies tot niet-voordracht van deze kandidaat te moeten formuleren, dat het eventueel ontbreken op de toetsingsfiche van een door artikel 39, §1, 2° omschreven globaal beeld en het al dan niet vermelden van

“andere elementen” zoals bepaald in artikel 39, §1, 3°, niet relevant is; dat immers voor de eindbeslissing enkel de toetsing aan de criteria bedoeld in artikel 39, § 1, 1°, in aanmerking komt om de uitsluitingscriteria bedoeld in artikel 16, § 5, 1°, te schragen;

Overwegende dat aan de instelling niet de mogelijkheid wordt ontnomen om, op grond van deugdelijke motieven, een enige kandidaat met toepassing van artikel 16, §5, 1°, van het werkingsreglement te weigeren; dat in dergelijk specifieke geval, waarbij slechts één kandidaat wordt beoordeeld, de aan die kandidaat toegekende scores niet als element van vergelijking bedoeld kunnen zijn maar er een meer absolute waarde aan moet worden toegemeten; dat de individuele fiche van verzoeker zowel een score per criterium als een motivering ervan bevat; dat die score en motivering, anders dan verzoeker beweert, niet zodanig vaag of algemeen te noemen is dat zij hem niet in staat zou stellen te begrijpen welke tekortkomingen hem worden verweten; dat uit deze fiche in het bijzonder blijkt dat verzoeker niet enkel werd getoetst aan criteria die betrekking hebben op de leerinhouden van de bedoelde akte van bekwaamheid maar tevens aan criteria die concreet verband houden met de beoogde betrekking; dat verzoeker slechts 28/100 scoort door ondermaats te presteren voor laatstgenoemde criteria: zo is zijn “kandidaatstelling voor de concrete betrekking” zeer zwak gemotiveerd (1/5), biedt zijn visie op het pedagogisch project “weinig vertaling” (2/5), kent hij het onderwijsaanbod van de onderwijsinstelling waarvoor hij solliciteert niet en ziet hij deze als een klassieke ASO-school (0/5), is hij niet in staat een voorgelegd probleem op te lossen “wat zeer grote consequenties zou hebben voor de betrokken personeelsleden” (0/15), blijft hij zeer algemeen over de eigen rol binnen de Scholengroep Brussel (2/5) en heeft hij geen ervaring met de culturele en sociale diversiteit in Brussel (2/10);

Overwegende dat, zelfs indien met verzoeker zou worden aangenomen dat het bestuur hem niet, of minstens niet zonder meer, de competenties mag ontfangen waarover hij blijkens de door hem behaalde akte van bekwaamheid beschikt, vastgesteld moet worden dat verzoeker er niet toe komt

om middels een zelfs maar minimale tegenindicatie of een begin van bewijs de aangehaalde motieven te weerleggen; dat de raad van bestuur op grond van deze gegevens niet onterecht mocht besluiten dat verzoeker “niet op een behoorlijke wijze zal kunnen functioneren in de instelling in de betrokken betrekking”; dat de argumentatie van verzoeker het tegendeel niet aantoont;

Overwegende dat het middel niet gegrond is;

Over de ontvankelijkheid van het beroep tegen de tweede bestreden beslissing.

Overwegende, wat de aanstelling van Luc van Goethem betreft, dat verzoeker in de laatste memorie aanstipt dat zijn belang erin bestaat “zijn kandidatuur opnieuw en deze keer correct te laten beoordelen” en dat het aanvechten van de waarnemende aanstelling van Luc Van Goethem “noodzakelijk [is] om deze plaats opnieuw vrij te maken”;

Overwegende dat, nog daargelaten de vaststelling dat de “plaats” door de bestreden tijdelijke waarnemende aanstelling door Luc van Goethem slechts in afwachting van een nieuwe selectieprocedure werd bezet, uit het verwerpen van het beroep tegen de eerste beslissing volgt dat het door verzoeker aangevoerde belang om op te komen tegen de tweede beslissing niet kan worden aangenomen; dat het beroep bijgevolg onontvankelijk is,

B E S L U I T :

Artikel 1.

Het beroep wordt verworpen.

Artikel 2.

De kosten van het beroep, bepaald op 173,53 euro, komen ten laste van verzoeker.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op zevenentwintig mei 2004, door de XIIe kamer, die was samengesteld uit :

de HH.	D. VERBIEST,	kamervoorzitter,
	J. LUST,	staatsraad,
	G. VAN HAEGENDOREN,	staatsraad,
Mevr.	S. DOMS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

S. DOMS.

D. VERBIEST.