

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK
VOORZITTER VAN DE XIIe VAKANTIEKAMER

A R R E S T

nr. 232.013 van 30 juli 2015
in de zaak A. 216.342/XII-7911

In zake: de CVBA ACCORD GROUP BELGIUM
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Luc Wynant en Alexei Loubkine
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 221
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

de VLAAMSE GEMEENSCHAP
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten David D’Hooghe, Ian Arnouts en Jochen Vranckx
kantoor houdend te 1000 Brussel
Loksumstraat 25
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 3 juli 2015, strekt tot de schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid van de tenuitvoerlegging van
 - “● de beslissing van verweerster d.d. 11 juni 2015, die ertoe strekt de opdracht voor aanneming van diensten tot het uitvoeren van selectieprocedures (of onderdelen ervan) voor leidinggevende en inhoudelijke functies bij de Vlaamse Overheid, waarin ook één of meer psychotechnische testen en/of assessmenttoefeningen mogelijk zijn, met besteknummer 2014/HFB/OPMB/31743 te gunnen aan Search and Selection Gent BVBA, Hudson Belgium NV en T-Groep NV en hen te kiezen als deelnemers aan de tot stand te komen raamovereenkomst; [...]
 - de daaruit volgende (minstens impliciete) beslissing van verweerster d.d. 11 juni 2015 om de opdracht voor aanneming van diensten tot het uit-

voeren van selectieprocedures (of onderdelen ervan) voor leidinggevende en inhoudelijke functies bij de Vlaamse Overheid, waarin ook één of meer psychotechnische testen en/of assessmenttoefeningen mogelijk zijn, met besteknummer 2014/HFB/OPMB/31743 niet te gunnen aan [de cvba Accord Group Belgium] en haar niet te kiezen als deelnemer van de raamovereenkomst.”

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota en een administratief dossier ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 23 juli 2015, om 11.00 uur.

Staatsraad Johan Bovin heeft verslag uitgebracht.

Advocaten Alexei Loubkine en Evelien De Both, die verschijnen voor de verzoekende partij, en advocaten Ian Arnouts en Jochen Vranckx, die verschijnen voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Ines Martens heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten

3.1. Het Agentschap Facilitair Bedrijf schrijft als opdrachtcentrale voor de Vlaamse overheid een overheidsopdracht voor diensten uit voor het afsluiten van een raamovereenkomst voor het verlenen van ondersteuning bij uitvoeren van selectieprocedures voor leidinggevende en inhoudelijke functies bij

de Vlaamse overheid, waarin ook één of meer psychotechnische testen of assessmenttoefeningen mogelijk zijn.

De opdracht bestaat uit vier percelen: Perceel 1: selectie topfuncties; Perceel 2: selectie leidinggevendens; Perceel 3: selectie inhoudelijke functies; Perceel 4: ondersteuning evaluaties topfuncties.

De opdracht wordt gegund met een onderhandelingsprocedure met bekendmaking.

De opdracht wordt bekend gemaakt in het Bulletin der Aanbestedingen van 24 december 2014.

In de aankondiging wordt met betrekking tot de raamovereenkomst vermeld:

“II.1.4) Inlichtingen over de raamovereenkomst
Raamovereenkomst met verschillende ondernemingen
Aantal of (indien van toepassing) maximaal aantal 3 deelnemers aan de beoogde raamovereenkomst.”

3.2. De opdracht is onderwerpen aan de selectieleidraad 2014/HFB/OPMB/31743 “Uitvoeren van selectieprocedures (of onderdelen ervan) voor leidinggevende en inhoudelijke functies bij de Vlaamse overheid, waarin ook één of meer psychotechnische testen en/of assessmenttoefeningen mogelijk zijn”.

Op 11 maart 2015 wordt een selectiebeslissing genomen waarbij vijf kandidaten worden geselecteerd, waaronder de verzoekende partij.

De opdracht is tevens onderworpen aan het bestek 2014/HFB/OPMB/31743.

Bij de omschrijving van het voorwerp van de opdracht wordt tevens bepaald:

“Elk perceel doet, wanneer gesloten, een raamovereenkomst ontstaan. Een raamovereenkomst zal gegund worden aan minstens 3 deelnemers, voor zover er voldoende geschikte inschrijvers zijn. Wanneer een klant een opdracht wenst te plaatsen via een raamovereenkomst, zal een mini-competitie georganiseerd worden om een dienstverlener voor deze opdracht te kiezen. De dienstverlener zal als externe partner van de klant fungeren gedurende de looptijd van de opdracht.”

Voor de beoordeling van de offertes worden volgende gunningscriteria omschreven in het bestek:

“A.5.1. onderhandelingsprocedure – gunningscriteria (art. 107 KB Plaatsing)

De gunningscriteria voor de gunning van de raamovereenkomst zijn, met hun respectievelijke weging:

- 1) Kwaliteit van de aanpak (40%)
 - a. Selectieprogramma case
 - b. Samenwerkingsmodel
 - c. Instrumenten
 - d. Innoverende acties
 - e. Diversiteit
- 2) Kwaliteit van het team (20 %)
- 3) Prijs (40%)”.

De gunningscriteria worden hierna nader toegelicht:

“Kwaliteit van de aanpak (40%)

Dit criterium wordt beoordeeld aan de hand vijf beoordelingselementen, waarvoor één globale quotering gegeven wordt.

a) Selectieprogramma case

Aan elke inschrijver wordt gevraagd om per perceel waarvoor hij inschrijft een plan van aanpak uit te werken dat aangepast is aan de voorgelegde case (zie toelichting in bijlage 1- case)

De inschrijver maakt gebruik van de sjablonen in bijlage 2 (sjablonen case) om zijn antwoord op de case op te maken.

Bij de beoordeling van dit element zal minstens rekening gehouden worden met volgende (niet-limitatieve) aspecten:

- De mate waarin het selectieprogramma is afgestemd op het perceel inclusief de geschiktheid van de opgenomen methodieken en instrumenten met gedetailleerde omschrijving van de aandachtsgebieden
- De methodologische aanpak: de omschrijving van de concrete stappen en activiteiten binnen de stappen (stappenplan, competentiegrid, ...)
- Kwaliteit van de motivering

b) samenwerkingsmodel

Dit element zal per perceel o.a. beoordeeld worden op basis van volgende (niet-limitatieve) aspecten:

- De visie op en concrete aanpak van samenwerking en kennisdeling met het Agentschap Overheidspersoneel, en bij uitbreiding de kennisdeling binnen de Vlaamse overheid. Hierdoor kan de interne kennis en expertise in Vlaamse overheidsorganisaties verder uitgebouwd worden en de interne adviescapaciteit versterkt worden.
- De wijze waarop de kennis met betrekking tot het HR-instrumentarium van de Vlaamse overheid is/zal worden verworven en hoe er in de concrete opdrachten maximaal van gebruik zal gemaakt worden.
- De voorgestelde rapporteringswijze en –frequentie (zowel naar het Agentschap Overheidspersoneel als de klant)

Hiervoor beschrijft de inschrijver deze elementen op een voldoende heldere manier en voegt deze beschrijving toe aan zijn offerte, afzonderlijk per perceel waarvoor hij geselecteerd werd.

c) Instrumenten

De inschrijver voegt bij zijn offerte een overzicht van alle instrumenten die de inschrijver zal inzetten waar nodig tijdens de uitvoering van een opdracht. In dat overzicht geeft hij tevens aan voor welke percelen deze instrumenten kunnen worden ingezet (in de daartoe voorzien ruimte).

Volgende elementen dienen in dit overzicht aan bod te komen:

- Naam van het instrument
- Doelgroep waarvoor het instrument kan worden ingezet
- Omschrijving van het instrument
- Meetdoelstelling van het instrument
- De wetenschappelijke waarde van het instrument (bv. validiteit, betrouwbaarheid, ...)

Voor dit overzicht maakt de inschrijver gebruik van het sjabloon in bijlage 3 (overzicht instrumenten)

Bij de beoordeling van dit element zal minstens met de volgende aspecten rekening gehouden worden

- Mate waarin het testaanbod is afgestemd op de percelen
- Wetenschappelijke waarde van instrumenten

d) innoverende acties

Bij de beoordeling van dit element zal rekening gehouden worden met de acties die worden voorgesteld om de bestaande werkwijze met betrekking tot rekrutering en selectie (en in geval van perceel 4, de evaluatie voor topfuncties) binnen de Vlaamse overheid te innoveren. Dit kunnen acties zijn om meer kostenefficiënt te werk te gaan of om de kwaliteit te verhogen.

De inschrijver voegt een overzicht van de verbeteringen die hij voorstelt toe aan zijn offerte. De verbeteringen worden toegelicht, eventueel mag ook verwezen worden naar de overige documenten van de offerte waarin de

innoverende acties aan bod komen (bv. plan van aanpak, samenwerkingsmodel)

e) diversiteit

Bij de beoordeling van dit element zal minimaal rekening gehouden worden met de volgende aspecten:

- de mate waarin het personeel is opgeleid in verband met diversiteitsaspecten binnen rekrutering en selectie
- de toegankelijkheid van locaties en gebouwen en de mogelijkheid tot aanpassingen in dit kader
- de mogelijkheid tot het uitvoeren van redelijke aanpassingen aan testen en oefeningen
- eventuele andere initiatieven die er voor zorgen dat ongewenste effecten van selectietesten bij kandidaten uit kansengroepen (adverse impact) zoveel mogelijk vermeden worden

Hiervoor beschrijft de inschrijver deze elementen op een voldoende heldere manier en voegt deze beschrijving toe aan zijn offerte, afzonderlijk per perceel waarvoor hij geselecteerd werd.

Kwaliteit van het team (20%)

[...]

Prijs (40%)

[...]

Beoordelingsmethodiek

De gunningscriteria ‘Kwaliteit van de aanpak’ en ‘Kwaliteit van het team’ zullen worden gescoord door middel van onderstaande tabel, waarbij een waardeoordeel (uitstekend, goed, etc) wordt gegeven dat zich verder vertaalt in een percentage (100%, 75%, etc):

Uitstekend	100% van de beschikbare punten
Goed	75% van de beschikbare punten
Middelmatig	50% van de beschikbare punten
Onvoldoende	Geen toekenning van punten
Niet of foutief ingevuld	Geen toekenning van punten

Het gunningscriterium prijs wordt gescoord door aan de inschrijver met de goedkoopste totale offerteprijs voor dat perceel het maximum van de punten te geven. De overige inschrijvers ontvangen een score op basis van de verhouding tussen hun offerteprijs en de goedkoopste offerteprijs, op basis van volgende formule:

$$\text{Score prijs inschrijver } x = \text{weging Prijs} * \frac{\text{offerteprijs laagste offerte}}{\text{Offerteprijs inschrijver } x''}.$$

3.3. Er wordt een proces-verbaal van opening van de offertes opgesteld. Er worden vier offertes ingediend, namelijk die van de verzoekende partij, de nv Hudson Belgium, de nv T-groep en de bvba Search and Selection Gent.

3.4. De offertes worden onderzocht en getoetst aan de gunningscriteria waaromtrent op 19 mei 2015 een gunningsverslag wordt opgesteld.

3.5. Op 11 juni 2015 beslist de Vlaamse minister van binnenlands bestuur op grond van het gunningsverslag drie deelnemers te kiezen voor de raamovereenkomst “Uitvoeren van selectieprocedures (of onderdelen ervan) voor leidinggevende en inhoudelijke functies bij de Vlaamse overheid – Perceel 1, waarin ook één of meer psychotechnische testen en/of assessmenttoefeningen mogelijk zijn”, te weten, de bvba Search and Selection Gent, de nv Hudson Belgium en de nv T-groep.

Het gunningsverslag maakt integraal deel uit van de gunningsbeslissing.

Dit is de bestreden beslissing.

3.6. Bij aangetekende brief van 17 juni 2015 wordt aan de verzoekende partij de gunningsbeslissing meegedeeld.

Bij e-mailbericht van 22 juni 2015 vraagt de verzoekende partij aan de verwerende partij het volledig dossier te ontvangen en het advies van de Inspectie Financiën.

Op 22 juni 2015 stuurt de verzoekende partij tevens een e-mail aan de verwerende partij met in bijlage een eigen opgestelde analyse van de motivering van de beoordeling van de offertes met de melding dat zij meent dat er een administratieve fout werd gemaakt.

Bij e-mailbericht van 26 juni 2015 deelt de verwerende partij aan de verzoekende partij het advies van de Inspectie Financiën mee. Met betrekking tot de overige stukken van het dossier stelt de verwerende partij dat zij deze niet kan overmaken aangezien het, enerzijds, voorbereidende documenten betreft waarvoor een aanvraag tot openbaarmaking kan worden afgewezen overeenkomstig artikel 11, 2°, van het Openbaarheidsdecreet van 26 maart 2004 en, anderzijds, de ingediende offertes betreft die vertrouwelijke informatie bevatten. De verwerende partij wijst er op dat zij het definitieve gunningsverslag reeds bezorgde aan de verzoekende partij.

Tevens stuurt de verwerende partij op 26 juni 2015 een brief aan de verzoekende partij waarin zij antwoordt op de bemerkingen van de verzoekende partij bij de beoordeling van de offertes en de motieven van de bestreden beslissing bevestigt.

IV. Schorsingsvoorwaarden

4.1. Krachtens artikel 17, §§ 1 en 4, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan tot schorsing van de tenuitvoerlegging bij uiterst dringende noodzakelijkheid slechts worden besloten onder de dubbele voorwaarde dat minstens één ernstig middel wordt aangevoerd dat de nietigverklaring van de akte of het reglement *prima facie* kan verantwoorden en dat een uiterst dringende noodzakelijkheid voorhanden is die onverenigbaar is met de behandelingstermijn van de gewone vordering tot schorsing.

4.2. Te dezen is evenwel ook de wet van 17 juni 2013 ‘betreffende de motivering, de informatie en de rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten’ van toepassing.

Krachtens artikel 15, eerste lid, van die wet kan de uitvoering worden geschorst van de thans bestreden beslissingen in aanwezigheid van een ernstig middel of een klaarblijkelijke onwettigheid.

Overeenkomstig artikel 15, tweede lid, echter wordt de vordering tot schorsing voor de Raad van State uitsluitend ingesteld volgens een procedure bij uiterst dringende noodzakelijkheid.

Er dient te dezen dan ook enkel nog te worden onderzocht of minstens één ernstig middel wordt aangevoerd, dan wel een klaarblijkelijke onwettigheid aanwezig is, die de nietigverklaring van de bestreden beslissingen kan verantwoorden.

V. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

5.1. De verzoekende partij voert de schending aan van artikel 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen’ en het motiveringsbeginsel, artikel 5 van de wet van 15 juni 2006 ‘overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten’, en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, in het bijzonder het redelijkheidsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel, het rechtszekerheidsbeginsel, het beginsel van gelijke behandeling en het transparantiebeginsel.

Zij meent dat de bestreden beslissing willekeurig is en niet steunt op enig redelijk motief. Zij argumenteert daartoe het volgende.

Het bestek hanteert weliswaar een aantal bijzonder vage (sub)gunningscriteria, doch blijkt geen criteria, minstens onvoldoende, te bevatten die op objectieve en transparante wijze toelaten om te bepalen of een inschrijver dient te worden gekozen. Volgens de verzoekende partij stelt het bestek als “uiteindelijk criterium” “uitsluitend” dat de aanbestedende overheid drie inschrijvers kiest “indien er voldoende geschikte inschrijvers zijn”. Het bestek bepaalt echter nergens wat er onder “geschikte inschrijvers” dient te worden verstaan. Elk kwalitatief of kwantitatief criterium ter zake ontbreekt. Hieronder kan alvast niet worden verstaan dat de inschrijver geen “onvoldoende” of

“middelmatic” zou mogen halen op één van de criteria of “uitstekend” of “goed” zou moeten halen op alle criteria, nu het bestek dit nergens stelt en het in de logica van de in het bestek aangewende puntenscalen het perfect mogelijk is dat een inschrijver die op één van de criteria een “onvoldoende” haalt, alsnog zou worden gekozen omdat hij op andere criteria sterker scoort dan de andere inschrijvers.

Voorts stelt de verzoekende partij vast dat de aanbestedende overheid het criterium van het aantal toegekende punten hanteert, maar ook dit criterium van hoogste score niet uit het bestek blijkt. Evenmin bepaalt het bestek dat om te worden in aanmerking genomen, een minimum aantal punten moet worden behaald.

Indien het criterium van de behaalde punten al een relevant criterium zou zijn, handelt de aanbestedende overheid in ieder geval ook in strijd met dit criterium aangezien in de bestreden beslissing andere motieven en criteria worden gehanteerd. De offerte van de verzoekende partij wordt immers niet verworpen omdat deze volgens de puntenschaal de laagste gerangschikte offerte is, noch omdat de verzoekende partij een bepaald aantal punten niet zou hebben gehaald maar omwille van onvoldoende kwaliteit van de aanpak. Het “criterium van voldoende kwaliteit van aanpak” wordt in het bestek echter “nergens vooropgesteld als zijnde de basis op grond waarvan de aanbestedende overheid de inschrijvers - die zij op gelijke wijze dient te behandelen - zou klasseren als de te weerhouden kandidaten, respectievelijk de niet te weerhouden kandidaten”.

Het bestek bevat daarenboven ook geen criterium op grond waarvan kan worden bepaald wanneer er “voldoende” geschikte inschrijvers zijn opdat er minstens drie zouden worden aanvaard. Het bestek stelt nergens dat de aanbestedende overheid maximaal drie inschrijvers uitkiest en bevat geen kwalitatief of kwantitatief criterium dat zou toelaten om op een transparante wijze te bepalen hoe het effectief aantal van geschikte inschrijvers zou worden bepaald.

De verzoekende partij stelt “per slot van rekening vast” dat het bestek:

“- nergens een criterium bevat op basis waarvan de aanbestedende overheid het onderscheid zou (dienen te) maken tussen de gekozen en niet-gekozen inschrijvers,

- nergens een criterium bevat op grond waarvan zou worden bepaald welke inschrijver “geschikt” is,
- nergens een criterium bevat om te bepalen hoeveel inschrijvers verweerder uiteindelijk zou (dienen te) weerhouden,
- weliswaar een aantal gunningscriteria hanteert en die aan een puntenquotering verbindt, maar aan die quotering geen enkel gevolg koppelt, zodat die quotering klaarblijkelijk irrelevant is (hetgeen door de bestreden beslissing wordt bevestigd) en hoe dan ook nergens enig onderscheidingscriterium tussen de inschrijvers bevat,
- weliswaar voor twee van drie gunningscriteria een omschrijvende schaal bevat gaande van “onvoldoende” tot “uitstekend” maar nergens bepaalt of en hoe die schaal voor de beoordeling van de offertes relevant zou zijn,
- en tot slot, weliswaar voor één van drie van de gunningscriteria ook nog eens subcriteria bevat, maar die subcriteria klaarblijkelijk volgens verweerder zelf voor de beoordeling op het bewust criterium irrelevant zijn, en dit zowel voor wat betreft de toekenning van de punten als voor de beoordeling van de offerte.”

Ten slotte stelt de verzoekende partij nog vast dat het bestek aan de verwerende partij toelaat om voor de inschrijver volkomen onbekende elementen in de beoordeling te betrekken. Zo hanteert de verwerende partij bijvoorbeeld “de uitgebreidheid van het instrumentarium” en “het uitbouwen van een evenwaardig partnerschap” als criterium terwijl die in het bestek niet vermeld zijn.

Beoordeling

5.2. De aanbestedende overheid beschikt bij de inhoudelijke beoordeling van de offertes en hun toetsing aan de gunningscriteria over een grote beoordelingsvrijheid. De Raad van State mag zich niet in de plaats van het bestuur stellen en de rangschikking op grond van een eigen beoordeling wijzigen. Wel mag hij desgevraagd nagaan of de inhoudelijke beoordeling van de offertes is geschied aan de hand van de gunningscriteria die in het bestek of de aankondiging van de opdracht zijn opgenomen, nu geen andere gunningscriteria bij de beoordeling mogen worden betrokken, en of de offertes zijn beoordeeld op grond van alle in het bestek vermelde gunningscriteria.

De ingeroepen formelemotiveringsplicht, zoals die door de verzoekende partij wordt afgeleid uit artikel 3 van de voormelde wet van 29 juli 1991, houdt in dat de gunningsbeslissing de juridische en feitelijke overwegingen moet vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen; die motivering moet afdoende zijn ten einde een belanghebbende in staat te stellen terdege te oordelen of het zin heeft zich tegen de beslissing te verweren met de middelen die het recht hem terbeschikking stelt. De formelemotiveringsplicht lijkt te vereisen dat de niet-gekozen inschrijver, op grond van die motivering, weet waarom de aanbestedende instantie, in het licht van de gunningscriteria en de kenmerken en relatieve voordelen van de gekozen offerte (s), de voorkeur gaf aan die offerte (s).

5.3. De huidige opdracht betreft het sluiten van een raamovereenkomst met meerdere deelnemers, zoals bedoeld in artikel 138, 2°, van het koninklijk besluit van 15 juli 2011 ‘plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren’ (hierna: koninklijk besluit Plaatsing) waarbij in de opdrachtdocumenten wordt vermeld dat er minimaal – volgens het bestek – dan wel maximaal – volgens de aankondiging – drie offertes zullen worden gekozen.

Voor het beoordelen van de offertes worden in het bestek drie gunningscriteria weergegeven met hun weging, te weten: 1) Kwaliteit van de aanpak (40%), 2) Kwaliteit van het team (20%) en 3) Prijs (40%). Het criterium “kwaliteit van de aanpak” dient volgens het bestek beoordeeld te worden aan de hand van vijf beoordelingselementen. Ook wordt aangegeven dat aan de hand van die vijf beoordelingselementen één globale quotering zal worden gegeven. In het bestek wordt ook nog een meer uitgebreide toelichting gegeven omtrent de wijze waarop deze criteria zullen worden beoordeeld.

De verzoekende partij kan dan ook op het eerste gezicht geenszins ernstig betogen dat het bestek “geen enkele toelichting, noch een kwantitatief, noch een kwalitatief criterium [zou bevatten] aangaande de vraag op welke basis een inschrijver zou worden weerhouden” – zij verwijst in het tweede onderdeel van haar tweede middel bovendien zelf naar de toelichtingen die in het bestek worden gegeven bij de beoordelingselementen voor het gunningscriterium van de kwaliteit van aanpak – of dat het bestek “nergens een criterium bevat op grond waarvan zou worden bepaald welke inschrijver ‘geschikt’ is”. Tevens lijkt

het bestek wel degelijk als één van gunningscriteria – en dan nog geen onbelangrijk criterium vermits het een weging van 40% krijgt – het “criterium van voldoende kwaliteit van aanpak” voor te schrijven “als zijnde de basis op grond waarvan de aanbestedende overheid de inschrijvers [...] zou klasseren als de te weerhouden kandidaten”.

De verzoekende partij bevestigt dat het bestek “weliswaar een aantal gunningscriteria hanteert” doch geen enkel gevolg zou koppelen aan de daaraan gekoppelde puntenquotering of beoordelingsschaal of “nergens bepaalt of en hoe die schaal voor de beoordeling van de offertes relevant zou zijn”. Die stelling lijkt niet te kunnen worden bijgevalen: wanneer een bestek zoals te dezen een puntenquotering voorschrijft of een beoordelingsschaal “dat zich verder vertaalt in een percentage”, zijn die uiteraard relevant voor de onderlinge vergelijking en de rangschikking van de offertes.

In tegenstelling tot wat de verzoekende partij beweert, blijkt dit ook, zoals hierna aan bod zal komen, uit de bestreden beslissing.

5.4. In de bestreden beslissing wordt wat betreft de motieven voor de keuze van de begunstigden van de opdracht verwezen naar de motivering opgenomen in het gunningsverslag die geheel wordt onderschreven.

Die motivering luidt, wat de offerte van de verzoekende partij betreft, met betrekking tot het criterium “kwaliteit van de aanpak”:

“De kwaliteit van de aanpak die Accord voorstelt voldoet in onvoldoende mate aan de verwachtingen van het Agentschap Overheidspersoneel. Wat betreft de case stelt Accord een selectieprogramma voor dat in lijn ligt met het huidige verloop van selectieprocedures voor topfuncties binnen de Vlaamse overheid. Het programma is op voldoende duidelijke wijze weergegeven in het stappenplan en de relevante actoren worden hierin vermeld. De competentiematrix heeft enkel betrekking op het psychotechnische gedeelte en niet op de volledige selectieprocedure. De voorgestelde rapportering voldoet al is deze vrij beperkt. Daarin ligt de focus vooral op kennis en context. Er kan meer aandacht besteed worden aan waarden en leiderschap. Accord is vertrouwd met het voeren van selectieprocedures voor topfuncties binnen de Vlaamse overheid. In het kader van concrete

procedures stellen zij een systematische aanpak voor waarbij bij de opstart alle nodige afspraken gemaakt worden en AgO op afgesproken tijdstippen terugkoppeling krijgt over de procedure. Daarnaast voorzien zij ook meer structureel (bv. halfjaarlijks overleg) waarin Accord terug zal koppelen over mogelijke optimalisaties. Toch geeft Accord in de offerte te weinig garanties voor het uitbouwen van een evenwaardig partnerschap met AgO en betrokkenheid bij de organisatie. Accord heeft vanuit hun ervaring met dit soort van selecties weliswaar enkele terechte opmerkingen en aandachtspunten (bv inzake het integreren van de beoordeling van de verschillende rollen van een leidinggevende in de selectieprocedure, doorlooptijden van procedures, ...) maar slaagt er niet in om een constructief voorstel te formuleren om hier in de toekomst aan te verhelpen. Anderzijds tonen zij ook niet aan op welke manier zij hun vertrouwde met het HR-instrumentarium van de Vlaamse overheid verder willen verdiepen. De verbetervoorstellen die Accord voorstelt hebben vooral tot doel de procedure te vereenvoudigen en doorlooptijden te beperken. De focus ligt op vormelijke zaken maar inhoudelijke innovaties zijn beperkt. Bij bepaalde voorstellen is het overigens maar de vraag of deze op langere termijn niet eerder kwaliteitsverlagend zullen werken (bv afstappen van generieke functiebeschrijving en kandidaatstellingsformulier, geen externe juryleden meer betrekken bij de selectie, ...)

Het testinstrumentarium van Accord is minder uitgebreid. De wetenschappelijkheid ervan wordt vooral aangetoond door wetenschappelijke artikels maar er is weinig evidentie beschikbaar over de betrouwbaarheid en validiteit van de individuele instrumenten.

Ook wat betreft diversiteit scoort Accord eerder zwak. Zij geven aan dat lokalen toegankelijk zijn. Consultants worden aangespoord om een opleiding m.b.t. diversiteit te volgen maar deze benadering is eerder vrijblijvend. Accord respecteert de principes van genderneutraliteit. Daarnaast poneren zij dat adverse impact minder een probleem is voor dit perceel van selectieopdrachten omdat dit volgens hen eerder voorkomt in lagere functies. Het is onduidelijk waar deze stelling op gebaseerd is. Ook het argument dat hun testinstrumentarium cultuurneutraal is omdat de CPA [Career Path Appreciation] een veelgebruikt instrument in Zuid-Afrika is, is een eerder zwak argument.”

Met betrekking tot de beoordeling van het criterium “kwaliteit van het team” wordt ten aanzien van de offerte van de verzoekende partij geoordeeld:

“De voorgestelde consultants hebben relevante ervaring mbt het voeren van selecties voor topfuncties. Accord geeft aan dat zij de nodige acties ondernemen om de kennis van de ervaren consultants te delen met minder ervaren collega’s. Het administratieve team wordt bijzonder summier omschreven, net als de interne processen en kwaliteitssystemen.”

Vervolgens wordt een tabel opgesteld met de behaalde eindscores op grond van de verschillende gunningscriteria:

inschrijver	Punten kwaliteit van de aanpak	Punten prijs	Punten kwaliteit van het team	totaal
Accord Group Belgium cvba	0	40	15	55
Hudson Belgium nv	30	33,33	15	78,33
Search and selection Gent bvba	30	35,42	15	80,42
T-groep nv	30	37,30	10	77,30

In de bestreden beslissing wordt besloten:

“Definitieve rangschikking na evaluatie van gunningscriteria:

1. Search and Selection Gent bvba 80,42%
2. Hudson Belgium nv 78,33%
3. T-groep nv 77,30%
4. Accord Group Belgium cvba 55%

Hudson, Search & Selection en T-groep dienden offertes in die op kwalitatief vlak heel dicht bij elkaar liggen. Wat betreft de kwaliteit van de aanpak zijn er minimale verschillen maar deze zijn niet van die aard dat zij ook een verschil in quoteringsen rechtvaardigen. Hudson en Search & Selection kunnen iets meer ervaring aantonen voor de selectieprocedures die kaderen binnen dit perceel dan T-groep. Deze inschrijvers komen dan ook alle drie in aanmerking om deel te nemen aan de raamovereenkomst. Accord wordt niet aangeduid als vierde deelnemer aan de raamovereenkomst, omwille van de onvoldoende kwaliteit van de aanpak.”

5.5. Uit de bestreden beslissing blijkt aldus genoegzaam dat de offertes alle werden getoetst aan de gunningscriteria en de beoordelingselementen die werden vermeld in het bestek en dat aan elke offerte punten werden toegekend aan de hand van de beoordelingsmethode omschreven in het bestek.

5.6. De verzoekende partij toont op het eerste gezicht niet aan dat de voormelde beoordeling van de offertes in de bestreden beslissing en de motivering dat de offerte van de verzoekende partij een onvoldoende kwaliteit van de aanpak bood om als vierde deelnemer te worden aangewezen, haar niet in staat stelde om

terdege te oordelen of het zin had deze beoordeling aan te vechten met de middelen die het recht haar ter beschikking stelt. Het tegendeel blijkt ook uit de formulering van het tweede middel.

In zoverre dat de verzoekende partij de schending aanvoert van de formelemotiveringsplicht is het middel niet ernstig.

5.7. Op het eerste gezicht voert de verzoekende partij voorts ten onrechte aan dat in de beoordeling van de offertes onbekende elementen werden betrokken. Zo wordt in het bestek bij de omschrijving van de beoordelingselementen voor het gunningscriterium “kwaliteit van de aanpak” onder meer volgende toelichting gegeven bij het element “instrumenten”:

“De inschrijver voegt bij zijn offerte een overzicht van alle instrumenten die de inschrijver zal inzetten waar nodig tijdens de uitvoering van een opdracht [...]

Bij de beoordeling van dit element zal minstens met de volgende aspecten rekening gehouden worden: mate waarin het testaanbod is afgestemd op de percelen.”

Op grond van deze omschrijving lijkt de waardering van “de uitgebreidheid van het instrumentarium” bij de beoordeling van de offertes op het eerste gezicht een voldoende relevant en te voorzien beoordelingselement.

Bij het beoordelingselement “samenwerkingsmodel” wordt aangegeven dat:

“Dit element zal per perceel o.a. beoordeeld worden op basis van volgende (niet limitatieve) aspecten:

- De visie op en concrete aanpak van samenwerking en kennisdeling met het Agentschap Overheidspersoneel, en bij uitbreiding de kennisdeling binnen de Vlaamse overheid. Hierdoor kan de interne kennis en expertise in Vlaamse overheidsorganisaties verder uitgebouwd worden en de interne adviescapaciteit versterkt worden.
- De wijze waarop de kennis met betrekking tot het HR-instrumentarium van de Vlaamse overheid is/zal worden verworven en hoe er in de concrete opdrachten maximaal van gebruik zal gemaakt worden.
- De voorgestelde rapporteringswijze en –frequentie (zowel naar het Agentschap Overheidspersoneel als de klant)

Hiervoor beschrijft de inschrijver deze elementen op een voldoende heldere manier en voegt deze beschrijving toe aan zijn offerte, afzonderlijk per perceel waarvoor hij geselecteerd werd.”

Ook de beoordeling van een evenwaardig partnerschap met AgO en de betrokkenheid bij de organisatie lijkt aldus op het eerste gezicht voldoende aan te sluiten bij de omschrijving van dit beoordelingselement in het bestek.

De stelling van de verzoekende partij dat de beoordeling van de offertes volledig willekeurig zou gebeurd zijn aan de hand van elementen die niet in het bestek werden vermeld lijkt dan ook geenszins te overtuigen, noch lijkt zij aan te tonen waarom de in het bestek opgenomen gunningscriteria en beoordelingselementen vaag en onprecies zouden zijn en tot een willekeurige beoordeling aanleiding zouden geven.

5.8. In tegenstelling tot wat de verzoekende partij lijkt te betogen, lijkt uit het feit dat voor de beoordeling van het criterium “kwaliteit van de aanpak” aan de hand van de vijf beoordelingselementen een globale score werd toegekend evenmin zonder meer te kunnen worden afgeleid dat de aanbestedende overheid een willekeurige beoordeling zou hebben uitgevoerd.

Er dient te worden aangenomen dat het tot de beoordelingsvrijheid van de aanbestedende overheid behoort de volgens haar best geschikte beoordelingsmethode van de gunningscriteria te kiezen, zij het dat die vrijheid beperkt wordt door de beginselen van behoorlijk bestuur en door hetgeen zijzelf in haar bestek heeft bepaald.

In het bestek wordt duidelijk aangegeven dat aan de offertes voor de beoordeling van de gunningscriteria “kwaliteit van aanpak” en “kwaliteit van het team” per gunningscriterium een waardeoordeel zou worden gegeven, gaande van uitstekend, over goed en middelmatig tot onvoldoende. Het waardeoordeel zou zich vervolgens vertalen in een percentage. Een waardeoordeel uitstekend komt overeen met een score van 100%, goed met een score van 75%, middelmatig met een score van 50% en onvoldoende met een score van 0%.

Deze beoordelingsmethode werd door de verzoekende partij op geen enkele wijze bekritiseerd vóór het indienen van haar offerte. Ook in huidige procedure voert de verzoekende partij de onregelmatigheid van de gekozen beoordelingsmethode niet aan.

Op grond van de punten verkregen voor de verschillende gunningscriteria werden de offertes vervolgens gerangschikt. Dat de eindrangschikking van de offertes zou gebeuren aan de hand van de hoogte van de totale score van elke offerte lijkt een evidentie die volgt uit de in het bestek opgenomen beoordelingsmethodiek. De verzoekende partij lijkt geenszins ernstig te kunnen betogen dat “het criterium van hoogste score” niet zou blijken uit het bestek. Noch lijkt de verzoekende partij met enige ernst aan te tonen dat aan de quoteringen die werden toegekend voor de gunningscriteria geen gevolgen zouden zijn gekoppeld en dat deze irrelevant zouden zijn geweest. Het tegendeel blijkt op het eerste gezicht afdoende uit de weergave van de beoordeling van de offertes, de puntentabel en de eindrangschikking in de bestreden beslissing. De offerte van de verzoekende partij werd als vierde offerte gerangschikt. De beslissing om slechts de eerste drie gerangschikte deelnemers te kiezen wordt vervolgens gemotiveerd door het feit dat de offerte van de verzoekende partij onvoldoende scoort voor de “kwaliteit van de aanpak”.

5.9. Artikel 136 van het koninklijk besluit Plaatsing bepaalt:

“De aanbestedende overheid kan een raamovereenkomst sluiten via aanbesteding of offerteaanvraag of, indien geoorloofd, via onderhandelingsprocedure met of zonder bekendmaking. Ze vermeldt in de aankondiging van opdracht of ze de raamovereenkomst beoogt te sluiten met één of meerdere deelnemers.”

Op het eerste gezicht lijkt het aldus tot de discretionaire beoordeling van de aanbestedende overheid te behoren om te bepalen of zij met één dan wel verschillende deelnemers een raamovereenkomst wenst te sluiten. Zij moet in de aankondiging aangeven of zij de overeenkomst met één dan wel met meerdere deelnemers zal sluiten.

Artikel 138 van het koninklijk besluit Plaatsing bepaalt:

“Als er een raamovereenkomst wordt gesloten met meerdere deelnemers, dienen er minimaal drie te zijn, voor zover het aantal geschikte offertes voldoende groot is.”

De beslissing om slechts de eerste drie gerangschikte offertes te kiezen, lijkt niet in strijd te zijn met de gegevens opgenomen in de opdrachtdocumenten. In de aankondiging lijkt te zijn aangegeven dat maximaal drie deelnemers zouden worden gekozen. In het bestek werd aangegeven dat de raamovereenkomst gegund zou worden aan minimaal drie deelnemers voor zover er voldoende geschikte inschrijvers zijn.

In die zin valt op het eerste gezicht ook niet in te zien hoe de aanbestedende overheid te dezen het rechtszekerheidsbeginsel zou hebben geschonden, nu noch op grond van de aankondiging van de opdracht, noch op grond van het bestek de verwachting lijkt te zijn gecreëerd dat meer dan drie deelnemers zouden worden aangewezen.

In ieder geval toont de verzoekende partij op het eerste gezicht niet aan dat de aanbestedende overheid de grenzen van een redelijke beoordeling zou zijn te buiten gegaan door haar “niet [aan te wijzen] als vierde deelnemer aan de raamovereenkomst, omwille van de onvoldoende kwaliteit van de aanpak”, nu uit de beoordeling van de offertes blijkt dat de offerte van de verzoekende partij voor dat gunningscriterium, dat op 40% van de totaal toe te bedelen punten werd gewaardeerd, en op hetgeen dus als een belangrijk criterium kan worden aangezien, “onvoldoende” scoorde en waaraan volgens het bestek derhalve een nulscore werd toegekend.

Evenmin toont de verzoekende partij aan dat zij hierdoor op een ongelijke wijze zou behandeld zijn.

5.10. Het middel is niet ernstig.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

5.11. De verzoekende partij voert de schending aan van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, in het bijzonder de materiële motiveringsplicht, het redelijkheidsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel, het rechtszekerheidsbeginsel en het beginsel van gelijke behandeling en het beginsel *patere legem quem ipse fecisti*, artikel 5 van de voormelde wet van 15 juni 2006 en artikel 3 van de voormelde wet van 29 juli 1991 en het motiveringsbeginsel.

5.12. In een eerste onderdeel voert de verzoekende partij aan dat de bestreden beslissing geen afdoende motivering bevat aangezien de motieven op geen enkele wijze in verband kunnen worden gebracht met de criteria omschreven in het bestek. Zij wijst erop dat haar offerte niet werd gekozen om reden van “de onvoldoende kwaliteit van aanpak”, terwijl het bestek niet bepaalt dat uitsluitend de inschrijvers die blijk geven van voldoende kwaliteit van aanpak, in aanmerking komen. Het bestek bepaalt dat de raamovereenkomst zou worden gegund aan minstens drie deelnemers voor zover er voldoende geschikte inschrijvers zijn, maar de bestreden beslissing stelt nergens op pertinente wijze dat de offerte van de verzoekende partij niet geschikt zou zijn. Haar geschiktheid blijkt overigens uit het feit dat zij in de selectiefase in aanmerking is genomen.

5.13. In een tweede onderdeel uit de verzoekende partij kritiek op de beoordeling van haar offerte met betrekking tot het gunningscriterium “kwaliteit van de aanpak”. Voor elk van de vijf beoordelingselementen, te weten “selectieprogramma case”, “samenwerkingsmodel”, “instrumenten”, “innoverende acties” en “diversiteit”, zet de verzoekende partij vervolgens haar kritiek op uitvoerige wijze uiteen over meer dan tien bladzijden. Haar specifieke opmerkingen bij deze vijf beoordelingselementen zullen hierna bij de beoordeling worden weergegeven en besproken.

Beoordeling

Eerste onderdeel

5.14. Hier kan worden verwezen naar de bespreking van het eerste middel.

Daaruit blijkt dat dit onderdeel, dat in wezen samenvalt met de kritiek aangevoerd in het eerste middel, niet ernstig is.

Daarenboven blijkt uit het tweede onderdeel van het tweede middel, waarin de verzoekende partij op meer gedetailleerde wijze een aantal van de motieven van de bestreden beslissing met betrekking tot de beoordeling van het eerste gunningscriterium aan kritiek onderwerpt, op voldoende wijze dat de verzoekende partij kennis heeft van de motieven die aan de bestreden beslissing ten grondslag liggen en die geleid hebben tot de in de bestreden beslissing opgenomen rangschikking van de offertes en de beslissing om enkel de drie eerst gerangschikte inschrijvers te kiezen.

Hieruit blijkt tevens dat er op het eerste gezicht geen schending van de formelemotiveringsplicht wordt aangetoond.

5.15. Het eerste onderdeel is niet ernstig.

Tweede onderdeel

5.16. Voorafgaand kan worden opgemerkt dat de stukken 8 en 10 van het stukkenbundel van de verzoekende partij enkel onderzocht worden in de mate dat de verzoekende partij ernaar verwijst ter staving van een kritiek geformuleerd in het verzoekschrift. Zij worden niet onderzocht in de mate dat er nog bijkomende kritieken in zouden worden geformuleerd die niet in het verzoekschrift worden aangehaald. Een middel dient te worden uiteengezet in het verzoekschrift en niet in stukken die eventueel samen met het verzoekschrift worden ingediend.

5.17. De kritiek van de verzoekende partij in het tweede middelonderdeel spitst zich toe op de beoordeling van het eerste gunningscriterium “kwaliteit van de aanpak”.

Zoals reeds vermeld, werd voor dit gunningscriterium een globale beoordeling van de offerte gegeven aan de hand van de vijf beoordelingselementen, waarna een globale score werd toegekend. Daarbij kan worden opgemerkt dat geen van de in het middel ingeroepen bepalingen lijkt te vereisen dat voor elk betrokken beoordelingselement tevens deelscores worden vermeld. *Prima facie* lijkt de formelemotiveringsplicht slechts te vereisen dat indien punten worden toegekend aan de offertes, de motivering moet toelaten te achterhalen waarom aan de offertes een bepaald aantal punten werd toegekend. Voorts lijkt een gunningscriterium te peilen naar de intrinsieke waarde van een offerte in de onderlinge vergelijking met de andere offertes waarbij ieder verschil zich op een redelijke en evenredige wijze moet vertalen in een onderscheiden quoterings- of waardering. Een beoordelingsmethode lijkt daarbij op afdoende wijze rekening te moeten houden met de verschillen tussen de offertes wat de diverse gunningscriteria betreft.

In dat verband wijst de verwerende partij er op het eerste gezicht niet ten onrechte op dat de motivering van de globale score tevens als een geheel moet worden aangezien en dat de onderdelen ervan niet zomaar kunnen worden afgezonderd om dan te vergelijken met een onderdeel in de motivering van een andere offerte.

De globale beoordeling van het criterium en de onderlinge samenhang tussen de beoordelingselementen lijkt er dan ook te kunnen toe leiden dat de beoordeling van de verschillende beoordelingselementen binnen het criterium “kwaliteit van aanpak” door elkaar loopt. Dit blijkt ook uit het verzoekschrift waar eveneens bij de bespreking van de beoordeling van een bepaald beoordelingselement kritieken naar voor gebracht worden die eerder, dan wel ook, betrekking lijken te hebben op een ander beoordelingselement. Het lijkt dan ook op het eerste gezicht niet zo te zijn dat de diverse motieven in het gunningsverslag, namelijk de negatieve en positieve vermeldingen voor elke

offerte, op zich terug te brengen zijn tot een bepaald beoordelingselement en een bepaalde (deel)score die in plus of in min aan een offerte werd toegekend.

5.18. Met betrekking tot het eerste beoordelingselement “a) Selectieprogramma case”, lijkt uit de bestreden beslissing te kunnen worden afgeleid dat ten aanzien van de offerte van de verzoekende partij wordt geoordeeld dat het selectieprogramma dat de verzoekende partij voorstelt in lijn ligt met het huidige verloop van de selectieprocedures voor topfuncties binnen de Vlaamse overheid. De vaststelling dat het programma op voldoende duidelijke wijze is weergegeven in het stappenplan waarin ook de relevante actoren worden vermeld, lijkt op zich positief. Daarbij aansluitend wordt echter aangegeven dat de competentiematrix enkel betrekking heeft op het psychotechnisch gedeelte en niet op de volledige selectieprocedure. Dit wordt duidelijk als een negatief element beschouwd. Bij geen enkele van de andere offerte wordt een dergelijke bemerking gemaakt.

De verzoekende partij betwist in haar verzoekschrift echter de juistheid van deze vaststelling. Zij stelt dat “de competentiematrix zowel tijdens de managementcase, het competentiegericht interview en de persoonlijkheidstest gebruikt wordt (zie pagina 11 offerte, Stuk 7)” en dat “verder nog [kan] worden aangestipt dat de Offerte duidelijk aangeeft dat tijdens de gesprekken met een kandidaat verzoekster ook andere elementen test (zie pagina 11, Stuk 7)”.

De verwerende partij wijst in haar nota erop dat uit de competentiematrix opgenomen in de offerte van de verzoekende partij blijkt dat deze enkel betrekking heeft op de selectietesten – persoonlijkheidstest en managementcase – en het competentiegericht interview maar dat geen beschrijving wordt gegeven van de competenties die worden getoetst bij “de screening van de CV’s, verkennende gesprekken en dergelijke meer” terwijl “de competentiematrix bij de andere inschrijvers een stuk uitgebreider is, en hierin bijvoorbeeld wel wordt opgegeven welke competenties bij het verkennend gesprek en in andere selectiestappen worden getoetst”.

Deze vaststelling van de verwerende partij wordt op het eerste gezicht bevestigd door de stukken in het administratief dossier. De opmerking van

de verzoekende partij dat zij tijdens de gesprekken met de kandidaat ook andere elementen test, vindt niet onmiddellijk steun in haar offerte. Uit haar verwijzing naar de vermelding op bladzijde 11 onder de competentiematrix waar enkel wordt vermeld dat “de resultaten van de persoonlijkheidstest en van de managementcase [...] tevens [worden] besproken tijdens het competentiegericht interview”, valt op het eerste gezicht niet af te leiden welke competenties de verzoekende partij nog test tijdens de andere selectiestappen.

Voor zover de verzoekende partij nog opmerkt dat het de verwerende partij zou zijn ontgaan dat zij iedere stap in het stappenplan toelicht, kan worden volstaan met de vaststelling dat in de bestreden beslissing wordt aangegeven dat het programma op voldoende duidelijke wijze is weergegeven in het stappenplan en de relevante actoren erin worden vermeld. Voor het overige lijkt in het stappenplan geen nadere toelichting te worden gegeven omtrent welke competenties in welke stap worden getest zodat het stappenplan de door de verwerende partij vastgestelde tekortkomingen van de competentiematrix in ieder geval niet lijkt te kunnen aanvullen.

Voor zover de verzoekende partij nog opmerkt dat in het bestek geen minimale eisen zouden worden opgegeven wanneer de competentiematrix moet worden gebruikt, kan worden volstaan met de vaststelling dat het hier gaat om de beoordeling van een gunningscriterium en niet van een regelmatigheidsvereiste en dat het precies aan de inschrijvers werd gelaten om zich hierin van elkaar te onderscheiden. Het gegeven dat de voorgestelde competentiematrix degene is die de Vlaamse overheid thans gebruikt, lijkt te dezen niet relevant aangezien de in het geding zijnde ingediende offertes met elkaar vergeleken dienen te worden en getoetst aan het huidige bestek.

De argumentatie van de verzoekende partij dat haar kandidatuur op grond van gelijkaardige informatie werd beoordeeld in de fase van de selectie van de inschrijvers en dat de verzoekende partij geselecteerd werd omdat deze elementen toen positief werden geëvalueerd, kan evenmin overtuigen om de beoordeling in de fase van het onderzoek van de offertes zelf te betwisten. In het kader van de selectiebeslissing werden immers de technische en beroepsbekwaamheid van de verzoekende partij onderzocht, terwijl te dezen de

merites van de offerte zelf worden onderzocht in het licht van de gunningscriteria en in vergelijking met de andere offertes.

5.19. Vervolgens oordeelt de aanbestedende overheid in de bestreden beslissing dat de voorgestelde rapportering in de offerte van de verzoekende partij voldoet hoewel ze vrij beperkt is en dat haar focus daarbij vooral op kennis en context ligt terwijl er meer aandacht zou kunnen worden besteed aan waarden en leiderschap.

Hoewel de verwerende partij inderdaad stelt dat de rapportering voldoet, merkt zij toch op dat deze beperkt is én dat meer aandacht zou kunnen worden besteed aan waarden en leiderschap, wat toch duidelijk negatieve opmerkingen lijken te zijn. De beoordeling van de rapportering lijkt dus evenmin als een onomwonden positieve beoordeling te kunnen worden beschouwd.

Bij de omschrijving van het beoordelingselement “a) selectieprogramma case” in het bestek wordt aangegeven dat rekening zal worden gehouden met de kwaliteit van de motivering. Bij de omschrijving van het beoordelingselement “samenwerkingsmodel” wordt voorts aangegeven dat de voorgestelde rapporteringswijze en –frequentie zal worden beoordeeld.

Voorst wordt in het bestek onder de titel “1.5 Toepasselijke documenten plannen” aangegeven:

“de dienstverlener verbindt zich ertoe om opdrachten voor de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) uit te voeren met inachtnahme van de omzendbrief BZ 2014/5 betreffende kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren (zie bijlage), zoals ook bepaald in het VPS Artikel III6, §1. Volgende documentatie kan tevens nuttig zijn voor de inschrijvers:

Over de Vlaamse overheid:

[...]

Over ons personeelsbeleid:

[...]

Over ons huidig beleid rond rekrutering en selectie

[...]

Over kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties (inclusief de link naar de omzendbrief)

[...]

Over functiefamilies en competentienmanagement

[...]
Over onze personeelsregelgeving”.

Daarbij worden telkens de relevante websites van de Vlaamse overheid vermeld.

Op het eerste gezicht lijkt met de verwerende partij te kunnen worden vastgesteld dat uit deze informatie blijkt dat leiderschap één van de vijf strategische doelstellingen is van de Vlaamse overheid inzake Human Resources. Voorts blijkt ook dat de Vlaamse overheid hier aangeeft dat het toekomstige beleid rond rekrutering en selectie eerst en vooral mee bepaald wordt door de identiteit, ambities en waarden van de Vlaamse overheid als organisatie.

Bovendien wordt in de omschrijving van het voorwerp van de opdracht in het bestek aangegeven:

“Juiste keuzes maken in competente kandidaten, waarbij er een duidelijke ‘fit’ is met de waarden waar de organisatie voor staat, is cruciaal voor een goed functionerende organisatie.”

Gelet op deze gegevens, lijkt de aanbestedende overheid geen onverwacht beoordelingselement bij haar beoordeling te hebben betrokken wanneer zij naging of in de voorgestelde aanpak en rapportering ook aandacht was voor de waarden van de aanbestedende overheid en haar beleid rond leiderschap van de kandidaat.

Voorts lijken de door de verzoekende partij aangehaalde passages uit haar offerte onvoldoende te overtuigen om aan te tonen dat zij oog heeft voor de waarden het leiderschap van de kandidaten.

In de mate dat de verzoekende partij verwijst naar haar CV-screening, lijkt te moeten worden vastgesteld dat uit bladzijde 15 van haar offerte eerder blijkt dat de CV's enkel worden gescreend op hun conformiteit met de formele vereisten zoals de tijdige indiening van de kandidatuur en het beschikken over het vereiste diploma. Er lijkt geenszins sprake te zijn van screening van de aanwezigheid van leiderschapskwaliteiten of van aandacht voor

de waarden van de Vlaamse overheid. Dit blijkt op het eerste gezicht evenmin uit het stappenplan dat door de verzoekende partij werd opgesteld.

Voor zover de verzoekende partij verwijst naar haar offerte en meer bepaald de fase van het verkennend gesprek, stelt zij dat daar de motivatie van de kandidaat, het inzicht en het beeld van de functie in een bredere context worden besproken alsook de relevantie van de aangegeven ervaring en de inpasbaarheid in de overheidscontext inclusief de waarden die de overheid aan een functie verbindt. Zij laat echter na concreet de passages weer te geven waaruit blijkt dat zij bij de rapportering oog heeft voor deze waarden.

Met betrekking tot de management case geeft de verzoekende partij op bladzijde 12 van haar offerte aan dat dit toelaat een beeld te vormen van twee belangrijke elementen, namelijk, enerzijds, kennisniveau van de kandidaat met betrekking tot de desbetreffende materie, en anderzijds, het inzicht in de context van waaruit de rol dient te worden ingevuld.

Op grond hiervan lijkt de verwerende partij dan ook binnen de grenzen van de redelijkheid te hebben kunnen afleiden dat zij aldus verwacht dat vooral omtrent deze elementen zal worden gerapporteerd.

Voor zover de verzoekende partij aangeeft dat het inconsequent zou zijn om in het kader van de rapportering aandacht te besteden aan ontwikkelingsaspecten van de kandidaten omdat dit niets te maken zou hebben met selectie, lijkt op het eerste gezicht met de verwerende partij te kunnen worden aangenomen dat het niet strijdig is met de redelijkheid dat de aanbestedende overheid het feit dat men zich in de rapportering niet beperkt tot de huidige geschiktheid van de kandidaat maar ook eventuele ontwikkelingsmogelijkheden meegeeft waardevol acht en dus als positief element beoordeelt.

In de mate dat de verzoekende partij aanvoert dat zij ongelijk werd behandeld nu haar integratievoorstellen met betrekking tot de verschillende rollen van leiderschap niet positief werden geëvalueerd terwijl het gebrek aan integratievoorstellen bij de andere inschrijvers niet negatief werd geëvalueerd lijkt te moeten worden vastgesteld dat de verzoekende partij niet op voldoende evidente

wijze aan toont wat haar integratievoorstellen dan precies inhielden, waar die uit haar offerte blijken en wat de waarde daarvan precies is opdat zou moeten worden aangenomen dat de aanbestedende overheid in redelijkheid niet anders kon dan dit als een uitermate positief element in de beoordeling mee te nemen. Op het eerste gezicht lijkt daarbij te kunnen worden vastgesteld dat de aanbestedende overheid omtrent deze voorgestelde integratie opmerkt dat de verzoekende partij er niet in slaagt om een constructief voorstel te formuleren om hier in de toekomst werk van te maken. Het integratievoorstel lijkt door de aanbestedende overheid dan terecht ook als onvoldoende uitgewerkt of onvoldoende concreet te worden beoordeeld.

Hetzelfde lijkt te gelden voor de kritiek van de verzoekende partij dat bij andere offertes aandacht werd besteed aan de interne kwaliteitscontrole terwijl over haar kwaliteitscontrole niets werd vermeld. Uit de bestreden beslissing blijkt inderdaad dat de aanbestedende overheid het feit dat inschrijver Hudson aangeeft op welke wijze kwaliteitscontrole wordt gedaan op rapporten en motiveringen als een positief element beoordeelt. Dit biedt volgens de aanbestedende overheid voldoende garantie voor kwaliteitsvolle motivering van selectiebeslissingen. Ook voor de offerte van de inschrijver T-groep wordt aangegeven dat deze omschrijft welke acties worden ondernomen om een kwaliteitsvolle rapportering te garanderen door het organiseren van interne opleidingen over het schrijven van rapporten, interne coaching en dergelijke meer.

De verzoekende partij geeft echter geenszins aan waar zij in haar offerte tevens informatie heeft opgenomen over dergelijke kwaliteitscontrole die de aanbestedende overheid aldus ten onrechte niet in overweging zou hebben genomen.

5.20. Wat de beoordeling van het “samenwerkingsmodel” betreft, stelt de verzoekende partij dat in de bestreden beslissing ten onrechte het uitbouwen van een evenwaardig partnerschap wordt beoordeeld, terwijl dit in het bestek niet werd gevraagd. Met de verwerende partij lijkt te kunnen worden aangenomen dat met het partnerschap de samenwerking tussen de overheid en de dienstverlener wordt bedoeld bij het uitvoeren van selectieopdrachten en het ontwikkelen van het HR-beleid van de aanbestedende overheid en haar klanten. Met betrekking tot dit “samenwerkingsmodel” wordt in het bestek vermeld dat dit element zal worden

beoordeeld op grond van onder meer “de visie op en concrete aanpak van samenwerking en kennisdeling met het Agentschap Overheidspersoneel, en bij uitbreiding de kennisdeling binnen de Vlaamse overheid”, zodat de “interne kennis en expertise in Vlaamse overheidsorganisaties kan worden uitgebouwd en de interne adviescapaciteit [kan] worden versterkt”. Er zal volgens het bestek ook aandacht worden besteed aan “de wijze waarop de kennis met betrekking tot het HR-instrumentarium van de Vlaamse overheid is/zal worden verworven door de inschrijver” en “hoe er in de concrete opdrachten maximaal van gebruik zal worden gemaakt” en tot slot wordt hier ook de voorgestelde “rapporteringwijze en -frequentie - (zowel naar het Agentschap Overheidspersoneel als de klant)” beoordeeld.

De aanbestedende overheid oordeelt ten aanzien van de offerte van de verzoekende partij op dit punt dat er weliswaar in het kader van concrete procedures in een systematische terugkoppeling wordt voorzien en dat er ook halfjaarlijks in een overleg wordt voorzien voor de terugkoppeling van mogelijke optimalisaties, maar dat er voor het overige niet voldoende garanties zijn voor een evenwaardig partnerschap, waaronder dus moet worden begrepen de samenwerking en kennisdeling om de interne kennis van de Vlaamse overheid nader uit te bouwen en om kennis met betrekking tot het HR-instrumentarium van de overheid te verwerven en kwaliteitsvolle rapportage te leveren, zoals omschreven in het bestek.

De aanbestedende overheid lijkt het gebrek aan garanties voor het uitbouwen van een evenwaardig partnerschap echter niet zozeer af te leiden uit de frequentie van de rapportering, maar eerder uit het feit dat de verzoekende partij vanuit haar eigen ervaring wel terechte opmerkingen en aandachtspunten geeft - zoals het integreren van de verschillende rollen van de leidinggevende in de selectieprocedure of de doorlooptijd van de procedures - maar naar het oordeel van de verwerende partij er niet in slaagt om een constructief voorstel te formuleren om zulks in de toekomst te verhelpen.

Voorts zou de verzoekende partij volgens de aanbestedende overheid ook niet aangeven hoe zij haar vertrouwde met het HR-instrumentarium van de Vlaamse overheid zou willen verdiepen. Daarbij lijkt

op het eerste gezicht te kunnen worden vastgesteld dat in de offerte op bladzijde 31 vooral aandacht wordt besteed aan overlegmomenten waarop de verzoekende partij aanbevelingen kan doen aan de verwerende partij maar niet over hoe de verzoekende partij kennis wil verwerven in eventuele nieuwe HR-instrumenten van de verwerende partij. Het lijkt dan ook in die context dat in de bestreden beslissing wordt gesproken van te weinig garantie op een “evenwaardig” partnerschap. De kennisoverdracht waarover de verzoekende partij in haar offerte schrijft, lijkt vooral te gebeuren van de verzoekende partij naar de verwerende partij en het is niet duidelijk of de verzoekende partij openstaat voor kennisoverdracht van verwerende partij naar verzoekende partij omtrent nieuwe HR-instrumenten die in de toekomst binnen de Vlaamse overheid zullen worden ontwikkeld of recent ontwikkeld zijn. De verwerende partij verwijst in dat verband naar recente wijzigingen inzake HR-beleid zoals de omzendbrief kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren die niet expliciet wordt vermeld in de offerte, in tegenstelling tot bij andere inschrijvers. Het gegeven dat de verzoekende partij haar personeel intern vertrouwd maakt met het bestaande HR-instrumentarium binnen de overheid lijkt hieraan niets af te doen.

In dat opzicht geeft de inschrijver Search en Selection uitdrukkelijk aan opleidingen te willen volgen die binnen de Vlaamse overheid georganiseerd worden met betrekking tot HR-topics, zoals ook blijkt uit de bestreden beslissing. Ook inschrijver T-groep spreekt duidelijk over regelmatig overleg om kennis te delen en geeft aan dat de key-accountmanagers de nieuwste evoluties bij AgO opvolgen (bladzijde 34 offerte). Voor inschrijver Hudson wordt in de bestreden beslissing geoordeeld dat niet uitdrukkelijk wordt verwezen naar de mate van vertrouwdheid met andere HR-instrumenten dan het competentiewoordenboek, namelijk leiderschap, en hoe zij deze kennis verder willen verwerven. Zij geven in hun offerte echter wel ook duidelijk aan open te staan voor doorgave van kennis van nieuwe HR-instrumenten in beide richtingen (offerte bladzijde 17). Bovendien blijken zij hun selectieprogramma ook nu reeds te hebben aangepast aan de meest recente wijzigingen van de Vlaamse overheid aan het competentiewoordenboek.

5.21. Ten aanzien van het instrumentarium van de verzoekende partij wordt in de bestreden beslissing geoordeeld dat dit “minder uitgebreid” en dat er

“weinig evidentie beschikbaar [is] over de betrouwbaarheid en de validiteit van de individuele instrumenten”. Dit lijkt eveneens een negatieve beoordeling van de offerte van de verzoekende partij te zijn.

In de mate dat de verzoekende partij ter weerlegging van deze vaststelling opnieuw verwijst naar de selectiebeslissing waarin zou zijn geoordeeld dat zij een goed instrumentarium hanteert, kan worden herhaald dat in het kader van de selectiebeslissing de technische en beroepsbekwaamheid van de verzoekende partij werd onderzocht, terwijl te dezen de merites van de offerte zelf worden onderzocht in het licht van de gunningscriteria en in vergelijking met de andere offertes. Er lijkt dan ook niet nuttig te kunnen worden verwezen naar de beoordeling inzake de selectie van de kandidaten.

Voorts voert de verzoekende partij aan dat zij slechts de instrumenten heeft aangehaald die afgestemd zijn op het perceel terwijl andere inschrijvers instrumenten aangepast voor verschillende niveaus zouden hebben voorgesteld wat vragen zou oproepen naar de uitgebreidheid van hun instrumentarium.

Op het eerste gezicht lijkt echter te kunnen worden vastgesteld dat het instrumentarium dat door de verzoekende partij op bladzijden 33 tot 36 van haar offerte wordt voorgesteld eveneens voor verschillende niveaus en functies kan worden aangewend zoals zij zelf aangeeft, zodat de relevantie van haar kritiek te dezen dan ook niet duidelijk is.

Ten onrechte stelt de verzoekende partij voorts dat de verwerende partij de wetenschappelijkheid van haar instrumentarium zou bevestigen maar hiervoor geen punten zou toekennen. In de bestreden beslissing wordt duidelijk aangegeven dat er weinig evidentie beschikbaar is over de betrouwbaarheid en de validiteit van de individuele instrumenten. Voorts werd in het bestek aangegeven dat om de wetenschappelijke waarde te beoordelen rekening zou worden gehouden met de betrouwbaarheid en validiteit. De wetenschappelijke artikelen waaraan in haar offerte werd gerefereerd, overtuigen volgens de verwerende partij niet. Zij stelt hieromtrent in haar nota dat de verzoekende partij met name de “CPA”, “Career Path Appreciation”, een

capacitaire test en LPA, “Linked Personal Appreciation”, een persoonlijkheidsvragenlijst, als instrumenten naar voor schuift om in te zetten voor de selectie van topfuncties. De wetenschappelijke waarde (validiteit/betrouwbaarheid) van de LPA wordt volgens de verwerende partij louter gestaafd vanuit een algemeen wetenschappelijk artikel over de voorspellende waarde van selectietechnieken. Er zou geen sprake zijn van een ‘test van de test’ door wetenschappers, een eigen onderzoek met controlegroep en dergelijke meer. De verzoekende partij toont op het eerste gezicht niet aan dat deze argumentatie niet aannemelijk is.

Wat de overige inschrijvers betreft wordt in de beoordeling van de respectieve offertes gesteld dat de nodige informatie wordt meegegeven wat betreft de betrouwbaarheid en de validiteit van de voorgestelde instrumenten.

5.22. Met betrekking tot de beoordeling van de “innoverende acties” lijkt de verzoekende partij ten onrechte uit de bestreden beslissing af te leiden dat zij hiervoor een positieve beoordeling zou hebben gekregen. Ten aanzien van de verbetervoorstellen die zij doet, oordeelt de aanbestedende overheid dat deze voornamelijk op vormelijke zaken betrekking hebben en de inhoudelijke innovaties beperkt zijn en dat het de vraag is of “deze op langere termijn niet eerder kwaliteitsverlagend zullen werken (bv. Afstappen van generieke functiebeschrijving en kandidaatstellingsformulier, geen externe juryleden meer betrekken bij de selectie,...)”.

De verzoekende partij toont niet concreet aan hoe haar voorstellen wel degelijk inhoudelijk gericht zijn, noch toont zij aan dat de beoordeling dat deze eerder kwaliteitsverlagend zouden zijn onredelijk is. Deze beoordeling werd trouwens door de verwerende partij reeds nader toegelicht aan de verzoekende partij met een schrijven van 26 juni 2015. De argumentatie die hieromtrent wordt gegeven, wordt door de verzoekende partij geenszins bekritiseerd.

Het gegeven dat de overheid hierbij vooral belang hechtte aan inhoudelijke innovaties en minder aan vormelijke innovaties lijkt een element te zijn dat zij in haar beoordeling mag betrekken zonder dat zij dit uitdrukkelijk in het

bestek diende aan te geven. Zij lijkt daarmee vooral de effectiviteit of net het in haar ogen het gebrek aan effectiviteit van de innovaties aan te geven.

5.23. Wat de beoordeling van de “diversiteit” betreft meent de verzoekende partij dat ook deze beoordeling haar nul-score niet kan verantwoorden aangezien haar offerte op dit punt als eerder zwak maar niet als onvoldoende wordt beoordeeld. Met de verwerende partij lijkt te kunnen worden aangenomen dat de beoordeling “eerder zwak” een woordkeuze is om aan te geven dat de offerte niet voldoet aan wat verwacht werd. Minstens maakt de verzoekende partij niet aannemelijk dat een beoordeling als “zwak” niet gelijk gesteld kan worden met een beoordeling “onvoldoende”.

5.23.1. Wat de toegankelijkheid van de gebouwen of lokalen betreft, lijkt de verzoekende partij te betogen dat in de bestreden beslissing ten onrechte slechts wordt gesteld dat volgens haar offerte de gebouwen toegankelijk zijn, terwijl zij in haar offerte heeft aangegeven dat de lokalen toegankelijk zijn voor personen met een handicap. Echter, gelet op het feit dat deze vermelding in de bestreden beslissing voorkomt onder de beoordeling van de diversiteit lijkt het evident dat de aanbestedende overheid daarmee wel degelijk bedoelt dat de lokalen “toegankelijk zijn voor personen met een handicap.” Deze kritiek van de verzoekende partij lijkt dan ook feitelijke grondslag te missen.

5.23.2. Wat betreft de acties die verzoeker zou hebben voorgesteld om redelijke aanpassingen aan testen en oefeningen uit te voeren en die door de verwerende partij niet in acht zouden zijn genomen, kan worden vastgesteld dat de aanbestedende overheid oordeelt dat de benadering van de verzoekende partij waarbij consultants worden aangespoord om een opleiding met betrekking tot diversiteit te volgen, vrijblijvend is. Dit wordt door de verzoekende partij op zich niet weerlegd. Bij inschrijver Hudson blijkt bijvoorbeeld dat consultants verplicht worden een aantal opleidingen inzake diversiteit te volgen.

De verwerende partij stelt in haar nota ten aanzien van de overige voorgestelde acties dat deze ook te vrijblijvend zijn. Zij wijst er op dat de verzoekende partij louter gewag maakt van “maatregelen die kunnen worden genomen inzake personen met gezichtsproblemen”. De andere inschrijvers geven

volgens de verwerende partij (meer) voorbeelden van concrete technieken die zij aanwenden om bijvoorbeeld slechtzienden te helpen bij het deelnemen aan selectieprocedures. Zo vermeldt de inschrijver Search and Selection de mogelijkheid om te werken met bijvoorbeeld een braille-regel of zoom-tekst, zoals weergegeven in de bestreden beslissing. Bovendien heeft deze inschrijver ook een diversiteitsconsulent. Ook Hudson geeft voorbeelden van testen die door de eigen R&D afdeling worden aangepast aan de noden van bepaalde personen. Bij T-groep blijkt het diversiteitsbeleid verankerd te zijn in de organisatie en een vast agendapunt te vormen in formele en informele overlegstructuren. Ook daar volgen de consultants verplicht een opleiding. Deze inschrijver voegt trouwens een uitgebreide bijlage bij zijn offerte in verband met het diversiteitsbeleid daar waar dit in de offerte van de verzoekende partij slechts een halve bladzijde beslaat.

Voorts valt op te merken dat de verzoekende partij de kritiek in de bestreden beslissing dat het niet duidelijk is waarop haar stelling gebaseerd is dat het risico van ‘adverse impact’ minder een probleem zou zijn binnen onderhavig perceel, op geen enkele wijze weerlegt. Uit de offertes neergelegd in het administratief dossier blijkt dat de andere inschrijvers hier wel aandacht aan hebben besteed, ook de inschrijver Hudson.

Met betrekking tot het gebruik van “CPA” tot slot geeft de verzoekende partij aan dat deze gender- en cultuurneutraal is en het beste tegemoet komt aan antidiscriminatiewetwetten en dat deze daarom gebruikt wordt in Zuid-Afrika. Voor zover de aanbestedende overheid deze redenering al ten onrechte zou hebben omgekeerd in de bestreden beslissing, lijkt in ieder geval te kunnen worden vastgesteld dat de verzoekende partij geen enkele nadere duiding geeft waaruit zou blijken waarom de “CPA”-testen gender- en cultuurneutraal zouden zijn.

5.24. Voorts lijkt met de verwerende partij te kunnen worden aangenomen dat de vertrouwdsheid met de selectieprocedure voor topfuncties op zich geen beoordelingselement lijkt te zijn geweest maar dat hiernaar telkens lijkt te worden verwezen in de bestreden beslissing wanneer vervolgens wordt aangegeven dat de betreffende offerte blijkt geeft van kennis van het HR-instrumentarium of deze in de toekomst zal verwerven en hoe die kennis in de

uitvoering van de opdrachten toegepast zal worden in het kader van het beoordelingselement samenwerkingsmodel. Ook bij de beoordeling van de aandacht voor innoverende acties en diversiteit lijkt de verwerende partij terecht te kunnen stellen dat het van belang is dat hetgeen men in de offerte voorstelt relevant is voor de context van deze raamovereenkomst, zijnde de combinatie van selecties voor topfuncties met de omgeving van de Vlaamse overheid en dat het dan aan de inschrijver toekwam om aan te tonen dat hij zich in de context van de Vlaamse overheid kan plaatsen en van daaruit goede voorstellen kan doen wat betreft bijvoorbeeld de innovatie van de selectieprocedures, de correcte aanwending van het HR-instrumentarium of het gebruik van een relevant testinstrumentarium.

De verzoekende partij lijkt in de huidige stand van het geding dan ook niet aan te tonen dat de beoordeling opgenomen in de bestreden beslissing niet op in feite en in rechte juiste motieven zou berusten. Voorts blijkt uit de beoordeling in de bestreden beslissing dat de aanbestedende overheid ten aanzien van de offerte van de verzoekende partij met betrekking tot zo goed als alle beoordelingselementen belangrijke negatieve opmerkingen formuleert, terwijl bij de beoordeling van de andere offertes duidelijk overwegend positieve elementen worden vastgesteld. De verzoekende partij toont op het eerste gezicht niet aan dat het verschil in de woordelijke beoordeling tussen de offertes niet in verhouding zou staan tot het verschil in de globale beoordeling met betrekking tot het gunningscriterium “kwaliteit van de aanpak”, namelijk, een beoordeling onvoldoende voor de offerte van de verzoekende partij, wat aanleiding geeft tot een nulscore volgens de beoordelingsmethode opgenomen in het bestek, en een beoordeling “goed” voor de drie andere offertes wat aanleiding geeft tot een score van 75% of 30 punten voor de andere offertes.

5.25. Gelet op dit alles toont de verzoekende partij niet met de in een procedure van uiterst dringende noodzakelijkheid vereiste klaarblijkelijke ernst aan dat de bestreden beslissing de in het middel aangehaalde bepalingen en beginselen schendt.

5.26. Het middel is niet ernstig.

VI. Besluit

6. Geen van beide middelen is ernstig gebleken. De vordering tot schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid dient dan ook te worden verworpen.

VII. Kosten

7. De kosten van het beroep, met inbegrip van een niet-betwiste rechtsplegingsvergoeding van 700 euro verschuldigd aan de verwerende partij, dienen te laste te worden gelegd van de verzoekende partij.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt de vordering.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van de vordering tot schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid, begroot op een rolrecht van 200 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van dertig juli tweeduizend vijftien, door de Raad van State, XIIe vakantiekamer, samengesteld uit:

Johan Bovin,	waarnemend voorzitter,
bijgestaan door	
Frank Bontinck,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Frank Bontinck

Johan Bovin