

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

**nr. 256.067 van 20 maart 2023
in de zaak A. 229.838/IX-9662**

In zake: Luc GOOSSENS
die woonplaats kiest bij
de ACOD
gevestigd te 1000 Brussel
Fontainasplein 9-11
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Ingrid Martens
kantoor houdend te 9000 Gent
Gustaaf Callierlaan 291

tegen:

de CVBA VLAAMSE MAATSCHAPPIJ VOOR
WATERVOORZIENING, DE WATERGROEP
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Wim Mertens
kantoor houdend te 3580 Beringen
Paalsesteenweg 81
bij wie woonplaats wordt gekozen

Tussenkommende partij:

Bart GOFFINGS
die woonplaats kiest te 3400 Landen
Interleuvenlaan 10

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 23 december 2019, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de raad van bestuur van de cvba Vlaamse maatschappij voor Watervoorziening van 27 september 2019 houdende de bevordering van Bart Goffings, G.V. en S.M. tot de graad van sectorchef bij de

directie Productie en Opslag in de functie van procestechnicus-projectleider drinkwater voor de regio Midoost.

II. Verloop van de rechtspleging

2. Bij arrest nr. 250.568 van 11 mei 2021 is het debat heropend.

Eerste auditeur Joke Goris heeft een verslag opgesteld.

De verzoekende partij en de verwerende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 6 maart 2023.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Ingrid Martens, die verschijnt voor de verzoekende partij, advocaat Philippe Dreesen, die *loco* advocaat Wim Mertens verschijnt voor de verwerende partij, en de tussenkomende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur Alexander Van Steenberge 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. Verzoeker is in statutair dienstverband tewerkgesteld bij de verwerende partij als projecttechnicus-operator drinkwater met de graad van adjunct-sectorchef.

3.2. Met een nota van 18 februari 2019 deelt de centrale directie Human Resources van de verwerende partij aan alle personeelsleden mee dat voor de invulling van de nieuwe organisatiestructuur verscheidene functies te begeven zijn.

Middels deze oproep “worden zowel de kandidaturen voor mutatie en bevordering alsook voor hogere functie opgevraagd”.

Luidens het selectiereglement bestaan de interne selectietesten uit:

- “een selectiegesprek waarin de kandidaten:
- toelichting geven bij hun inzicht in de functie en bij hun motivatie en verwachtingen;
- bevraagd worden over de vaktechnische en de persoonsgebonden competenties aan de hand van open vragen en concrete cases en/of situaties die hen worden aangeboden;
- bevraagd worden over hun relevante ervaring voor de functie.”

3.3. Verzoeker stelt zich onder meer kandidaat voor de functie van procestechnicus-projectleider drinkwater voor de regio Midoost – subregio 6 of 7.

3.4. Op 25 mei 2019 heeft het selectiecomité een selectiegesprek met verzoeker.

De algemene waardering van de geschiktheid van verzoeker door het selectiecomité luidt “nee”, met een score van 2,45/5 en de volgende (slot)opmerkingen:

“Gemotiveerde kandidaat, maar kon de jury er niet van overtuigen dat zijn vaktechnische kennis voldoende is om de overgang naar een specialisten niveau te maken. Ook in het aansturen van projectteams zijn er op vandaag teveel werkpunten om de functie te kunnen opnemen.”

3.5. Op grond van het advies van het selectiecomité besluit de directieraad van de verwerende partij op 3 juni 2019 om verzoeker niet voor te stellen als geschikte kandidaat voor de functie van procestechnicus-projectleider drinkwater voor de regio Midoost – subregio 6 of 7.

De directieraad oordeelt als volgt over de competenties en motivatie van verzoeker voor de beoogde functie:

“Uit de resultaten van de interne selectietest blijkt dat de vereiste persoonsgebonden en vaktechnische competenties op dit ogenblik onvoldoende aanwezig zijn bij de heer Luc Goossens. De heer Luc Goossens overtuigt wel op het vlak van intrinsieke motivatie voor de beoogde functie. Op basis van het voorgaande stelt de Directieraad vast dat de heer Luc Goossens op dit ogenblik onvoldoende beantwoordt aan de gestelde profielvereisten voor de functie van Procestechnicus-projectleider drinkwater voor regio Midoost, subregio 6/7. Hij dient zijn competenties nog verder te ontwikkelen om de beoogde functie daadwerkelijk te kunnen opnemen.”

3.6. Met een e-mailbericht van 12 juni 2019 deelt de verwerende partij aan verzoeker mee dat de directieraad hem niet voorstelt als geschikte kandidaat voor de beoogde functie.

3.7. Verzoeker maakt vervolgens gebruik van de mogelijkheid om bij de directieraad een schriftelijk bezwaar in te dienen.

3.8. Na verzoeker te hebben gehoord, brengt de directieraad op 12 juli 2019 een aanvullend advies uit waarin hij verzoekers bezwaren tegen-

spreekt en zijn voorstel van 3 juni 2019 bevestigt om verzoeker niet voor te stellen als geschikte kandidaat.

3.9. Eveneens op 12 juli 2019 beslist de raad van bestuur van de verwerende partij om verzoeker niet geschikt te bevinden voor de functie van procestechnicus-projectleider drinkwater voor de regio Midoost – subregio 6 of 7.

3.10. Verzoeker wordt met een e-mailbericht van 22 juli 2019 in kennis gesteld van die beslissing van de raad van bestuur.

3.11. Op 21 augustus 2019 heeft verzoeker een feedbackgesprek met een lid van het selectiecomité en een medewerker Human Resources.

3.12. Voor de functie van procestechnicus-projectleider drinkwater voor de regio Midoost – subregio 6 of 7 leidt de eerste ronde niet tot geschikte kandidaten.

In de tweede ronde stelt de directieraad drie kandidaten als “geschikt” voor.

Die drie kandidaten – Bart Goffings, G.V. en S.M. – worden door de raad van bestuur op 27 september 2019 bevorderd.

Dat is de bestreden beslissing.

IV. Ontvankelijkheid van het beroep

Exceptie

4.1. De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord een exceptie van onontvankelijkheid van het beroep op, gesteund op het ontbreken van het rechtens vereiste belang in hoofde van verzoeker.

Zij doet gelden dat verzoeker niet op een ontvankelijke wijze kan opkomen tegen de bevorderingen van 27 september 2019, nu hij geen beroep heeft ingesteld tegen de daaraan voorafgaande beslissing van 12 juli 2019 waarbij zijn eigen kandidatuur in de eerste ronde werd afgewezen als ongeschikt, niettegenstaande hij van de mogelijkheid tot beroep daartegen in kennis was gesteld.

Zij betoogt, met verwijzing naar rechtspraak van de Raad van State inzake overheidsopdrachten, dat de leer van de complexe administratieve rechtshandeling enkel kan worden ingeroepen wanneer de voorbereidende handeling de betrokkene niet beroofde van elke kans op toewijzing en hem aldus nog geen definitieve schade heeft toegebracht. In dit geval heeft de raad van bestuur evenwel op 12 juli 2019 beslist dat verzoeker niet geschikt is voor de functie en heeft hij aldus verzoeker elke kans ontnomen om te worden bevorderd. De directieraad heeft in de eerste ronde geen enkele geschikte kandidaat kunnen voorstellen en de raad van bestuur heeft pas in de tweede ronde drie geschikte kandidaten kunnen bevorderen. In het selectiereglement is bovendien bepaald dat wie heeft deelgenomen aan de eerste of tweede ronde, niet meer kan deelnemen voor dezelfde vacante functie in de tweede of derde ronde van dezelfde oproep of van een volgende oproep.

4.2. In haar laatste memorie benadrukt de verwerende partij dat de beslissing van 12 juli 2019 waarbij verzoeker geen geschikte kandidaat werd bevonden enerzijds en de bestreden bevorderingsbeslissing van 27 september 2019 anderzijds van elkaar te onderscheiden eindbeslissingen zijn en dat ze geen deel uitmaken van eenzelfde complexe administratieve rechtshandeling. De eerstgenoemde beslissing betreft een eindbeslissing over de eerste ronde van de bevorderingsprocedure. Die beslissing moest weliswaar noodzakelijk voorhanden zijn opdat de tweede ronde zou kunnen worden doorlopen, maar dat volstaat niet om ze als een vóórbeslissing te beschouwen ten aanzien van de bestreden bevorderingsbeslissing van 27 september 2019.

Beoordeling

5. Onregelmatigheden die kleven aan een voorbereidende beslissing en die geacht kunnen worden een determinerende invloed op de eindbeslissing te hebben gehad, mogen als middel worden aangevoerd in een annulatieberoep tegen de eindbeslissing. Het is daarbij zonder belang of de onwettig geachte schakel in de keten van voorbereidende handelingen al dan niet zelf ontvankelijk met een annulatieberoep kon zijn bestreden en of de termijn waarin dat nuttig kon gebeuren intussen al dan niet reeds is verstreken (Zie RvS (alg. vergadering) 2 december 2005, nr. 152.173).

6. In dit geval maakt de beslissing waarbij de verwerende partij de kandidatuur van verzoeker voor de beoogde functie in de eerste ronde als niet geschikt beoordeelt, deel uit van de complexe administratieve rechtshandeling die heeft geresulteerd in de eindbeslissing tot bevordering van drie andere kandidaten. Uit het selectiereglement blijkt immers onmiskenbaar dat de opeenvolgende, mogelijke selectierondes onderdeel zijn van eenzelfde, doorlopende selectieprocedure. Ten onrechte dan ook beweert de verwerende partij dat de beslissing van de raad van bestuur van 12 juli 2019 waarbij verzoeker geen geschikte kandidaat werd bevonden enerzijds en de bestreden bevorderingsbeslissing van 27 september 2019 anderzijds van elkaar te onderscheiden eindbeslissingen zijn en dat ze geen deel uitmaken van eenzelfde complexe administratieve verrichting. Vermits de eerstgenoemde beslissing de rechtspositie van verzoeker bepaalt, is ze voor hem een grievende vóórbeslissing die voor vernietiging vatbaar is. Indien verzoeker deze vóórbeslissing met een beroep tot nietigverklaring wilde bestrijden, diende hij dat tijdig te doen, dit wil zeggen binnen de voorgeschreven beroepstermijn bij de Raad van State. Dat hij dit niet heeft gedaan, staat er evenwel niet aan in de weg dat hij de onwettigheid van de beslissing om zijn kandidatuur niet meer in aanmerking te nemen, kan inroepen in het kader van zijn beroep tegen de eindbeslissing om drie andere kandidaten te bevorderen.

Verzoeker voert in het enige middel aan dat de bevordering van drie andere kandidaten strijdig is met de materiëlemotiveringsplicht, omdat ze steunt op de niet deugdelijk gemotiveerde beslissing tot afwijzing van zijn kandidatuur. Uit de eventuele gegrondheid van dat middel zou volgen dat aan de afwijzing van verzoekers kandidatuur en aan de eindbeslissing tot bevordering van andere kandidaten dezelfde onregelmatigheid kleeft.

7. De exceptie is derhalve niet gegrond.

V. Onderzoek van het enige middel

Standpunt van de partijen

8. Verzoeker voert in een enig middel aan dat de bestreden beslissing de materiëlemotiveringsplicht miskent, doordat ze gebaseerd is op een eerdere beslissing die zelf niet deugdelijk is gemotiveerd, namelijk de beslissing van de raad van bestuur van 12 juli 2019 waarbij zijn kandidatuur in de eerste ronde werd afgewezen als ongeschikt. Die laatstgenoemde beslissing steunt immers, aldus verzoeker, op motieven waarvan het feitelijk bestaan niet naar behoren is bewezen.

Verzoeker klaagt zich in het bijzonder over het feit dat in het administratief dossier met betrekking tot zijn selectiegesprek zich geen enkel stuk bevindt waaruit kan worden afgeleid welke antwoorden hij heeft gegeven en op welke vlakken deze antwoorden zouden zijn tekortgeschoten in vergelijking met het modelantwoord dat de jury voor ogen had, maar waarvan in het administratief dossier evenmin enig spoor is terug te vinden.

Volgens verzoeker kunnen de abstracte opmerkingen op de waarderingsfiche over de wijze waarop punten werden toegekend, deze tekortkoming van zijn concreet dossier niet goedmaken. Zo bevindt zich in het

administratief dossier geen enkel document dat bijvoorbeeld de volgende scores op het vlak van vaktechnische competenties kan verantwoorden:

- “° Matige kennis elektriciteit en elektromechanica (2/5)
- ° Onvoldoende kennis pneumatica (1/5).”

Het gaat dus, zo stelt verzoeker, over loutere beweringen, die door geen enkel document worden gestaafd en bijgevolg ook niet kunnen worden gecontroleerd door hemzelf of door de Raad van State.

Hij voegt eraan toe dat deze tekortkoming doorwerkt naar de beslissing van de raad van bestuur van 12 juli 2019 waarbij zijn kandidatuur werd afgewezen als ongeschikt, alsook naar de beslissing om de tweede ronde aan te vatten en finaal over te gaan tot de bevordering van drie kandidaten in die ronde.

9. De verwerende partij doet onder meer gelden dat het middel niet ontvankelijk is, omdat het ongunstige advies van het selectiecomité ook steunt op een teveel aan werkpunten in het aansturen van projectteams, waarop verzoeker geen enkele kritiek formuleert, zodat het middel een decisief motief niet viseert.

10. Verzoeker repliceert in zijn memorie van wederantwoord dat hij zijn kritiek wel degelijk op alle toegekende scores heeft betrokken en niet enkel op de vaktechnische competenties, zodat het middel wel ontvankelijk is.

Voorts argumenteert hij dat het in dit geval, zeker wat de vaktechnische competenties betreft, om een kennisexamen ging, zodat elk argument van de beoordeling door de selectiecommissie moet kunnen worden gekoppeld aan een bepaalde passage uit het interview. Ook de motivering ten aanzien van de persoonsgebonden competenties is volgens verzoeker te summier en te weinig concreet.

11. In zijn laatste memorie doet verzoeker nog gelden dat de draagwijdte van de motiveringsplicht die op de verwerende partij rust, mee moet

worden beoordeeld in het licht van het huishoudelijk reglement ‘betreffende de organisatie van selectietesten’. Hij stelt dat hij van dat reglement pas recent kennis heeft gekregen. Hij leest in de artikelen 17 en 22 van dat reglement dat op de waarderingsfiche de motivatie voor de toegekende beoordelingen moet worden vermeld en dat aan elke kandidaat die daarom vraagt, de nodige toelichting over het door hem of haar behaalde resultaat moet kunnen worden verschaft door de voorzitter van de jury.

Verzoeker stelt dat om die toelichting te geven ofwel kan worden teruggegrepen naar de motivering van de toegekende beoordelingen op de motiveringsfiche, die *in casu* echter “absoluut onvoldoende” is, ofwel gebruik kan worden gemaakt van bijkomende schriftelijke verslagen over het verloop van het interview, die *in casu* dan weer “onbestaande” zijn.

Hij maakt een vergelijking met de waarderingsfiche die werd opgesteld in het kader van een nieuwe selectieprocedure in 2020 voor de functie van procestechnicus-projectleider drinkwater voor de regio Midoost, waaraan hij eveneens zonder succes deelnam, maar waarbij “véél omstandiger [werd] gemotiveerd” en hem “veel meer concrete informatie [werd] gegeven”, ook “op het vlak van de terugkoppeling over het jurygesprek”.

Verzoeker houdt dan ook staande dat in dit geval de materiële motiveringsplicht werd geschonden.

Beoordeling

12. Voor zover de verwerende partij opwerpt dat het middel niet ontvankelijk is omdat verzoeker zijn kritiek enkel richt op de beoordeling van zijn vaktechnische competenties en niet op de scores van zijn persoonsgebonden competenties, kan zij niet worden bijgevallen. Verzoeker spitst zijn kritiek in de uiteenzetting van het middel in het inleidend verzoekschrift weliswaar toe op de beoordeling van bepaalde vaktechnische competenties, maar zijn kritiek is in

algemene bewoordingen evenzeer gericht tegen het geheel van de motieven van het voor hem ongunstige advies van het selectiecomité.

De exceptie is niet gegrond.

13. De materiële motiveringsplicht houdt in dat er voor elke administratieve beslissing in feite juiste en in rechte aanvaardbare motieven moeten bestaan. Dit betekent onder meer dat die motieven moeten steunen op werkelijk bestaande en concrete feiten die relevant zijn en met de vereiste zorgvuldigheid werden vastgesteld. Bovendien moet de overheid die gegevens correct beoordelen en op grond daarvan in redelijkheid een beslissing nemen.

De Raad van State heeft bij de uitoefening van zijn wettigheidstoezicht op de voormelde motieven slechts een beperkte toetsingsbevoegdheid, in die zin dat hij slechts vermag na te gaan of het bestuur zijn beslissing gesteund heeft op motieven die in feite juist en in rechte aanvaardbaar zijn. Hij mag zich daarbij niet in de plaats van het bestuur stellen, maar slechts nagaan of de overheid niet onredelijk heeft gehandeld door op grond van die redenen een bepaalde conclusie te formuleren.

14. De jury van een selectieprocedure is, behoudens in het geval van een uitdrukkelijk andersluidend voorschrift, niet ertoe verplicht een exhaustief verslag op te stellen van het selectie-interview, met vermelding van de gestelde vragen en de gegeven antwoorden. Met het oog op de wettigheidscontrole van de motieven van de beslissing van de jury volstaat het dat zij in consensus een overzicht opstelt waarin haar beoordeling van de examenprestatie van de betrokken kandidaat wordt weergegeven. In de mate dat die beoordeling niet zozeer afhangt van het al dan niet correct beantwoorden van de gestelde vragen, maar veeleer de neerslag vormt van de impressie die de prestatie *in globo* bij de jury heeft gewekt, wordt van deze jury niet vereist dat zij, door elk van haar beoordelingen te koppelen aan een welbepaalde passage uit het gevoerde gesprek, de motieven van haar motieven kenbaar maakt. Weliswaar kan de jury het

begrijpen van haar stellingname bevorderen door te verwijzen naar dergelijke passages, maar de motiveringsplicht reikt niet zo ver dat de selectiejury elk motief moet staven met concrete elementen die de conclusie schragen.

15.1. In dit geval heeft het selectiecomité een waarderingsfiche opgesteld waarin het zijn advies omtrent de geschiktheid van verzoeker uiteenzet en motiveert.

15.2. Verzoeker wijst geen enkel voorschrift aan dat het selectiecomité ertoe zou hebben verplicht om een exhaustief verslag op te stellen van het selectiegesprek op 25 mei 2019 met vermelding van de gestelde vragen en de gegeven antwoorden.

In zoverre verzoeker zich erover beklagt dat “er zich in het administratief dossier m.b.t. [zijn] interne selectiegesprek [op] 25 mei 2019 geen enkel stuk bevindt waaruit kan worden afgeleid welke antwoorden [hij] heeft gegeven en op welke vlakken deze antwoorden te kort zouden zijn geschoten in vergelijking met het modelantwoord dat de jury klaarblijkelijk voor ogen had maar waarvan in het administratief dossier dus evenmin enig spoor terug te vinden is”, faalt deze kritiek naar recht, aangezien er voor het selectiecomité geen verplichting in die zin bestaat.

15.3. De waarderingsfiche die door het selectiecomité werd opgesteld naar aanleiding van het gesprek met verzoeker op 25 mei 2019, vermeldt vooreerst de toegekende waarderingen voor de vereiste persoonsgebonden en vaktechnische competenties en motivatie:

“Analyseren – niveau 1	1.00
Klantgerichtheid – niveau 1	2.00
Initiatief – niveau 1	2.00
Plannen & Organiseren – niveau 1	1.00
Samenwerken – niveau 1	2.00
Verantwoordelijkheid nemen – niveau 1	3.00
Zorgvuldigheid – niveau 2	3.00
Vaktechnische competenties (1)	2.00

Vaktechnische competenties (2)	2.00
Vaktechnische competenties (3)	1.00
Vaktechnische competenties (4)	3.00
Vaktechnische competenties (5)	3.00
Vaktechnische competenties (6)	3.00
Vaktechnische competenties (7)	3.00
Motivatie (1)	3.00
Motivatie (2)	3.00
Motivatie (3)	3.00
Motivatie (4)	3.00
Motivatie (5)	3.00
Motivatie (6)	3.00
Motivatie (7)	3.00
Overzicht	2.45"

Daarbij zijn vervolgens de volgende opmerkingen geformuleerd:

- over de persoonsgebonden competenties:

- “o Zal voldoende verantwoordelijkheid opnemen voor zijn eigen werkzaamheden, maar mag assertiever zijn naar anderen toe zodat zij ook hun verantwoordelijkheid nemen. [3/5]
- o Neemt een afwachtende houding aan. Genomen initiatieven zijn taakgericht. Neemt te weinig initiatieven om het projectteam pro-actief aan te sturen [2/5].
- o Werkt goed samen met collega's, maar neemt een eerder dienende en afwachtende rol aan in een team [2/5]
- o Kan onvoldoende snel tot een onderbouwde analyse van een probleem komen [1/5]
- o Houdt rekening met de wensen en opmerkingen van de klant, maar stelt deze onvoldoende in vraag [2/5]
- o Gaat stapsgewijs te werk voor inplanning eigen taken, maar heeft te weinig oog voor het coördineren van een projectteam [1/5]
- o Legt de nadruk op kwaliteitsvol werk [3/5].”

- over de vaktechnische competenties:

- “o Matige kennis elektriciteit en elektromechanika [2/5]
- o Onvoldoende kennis pneumatica [1/5]
- o Voldoende kennis electronica en industriële IT [3/5]
- o Voldoende kennis veiligheidsaspecten [3/5].”

- over de motivatie:

- “o Ziet de functie als een mooie kans om door te groeien. De combinatie van werken uitvoeren in installaties en de voorbereiding van projecten spreekt hem aan [3/5].”

Zodoende blijkt uit de waarderingsfiche dat het selectiecomité diverse persoonsgebonden competenties, vaktechnische competenties en de motivatie van verzoeker heeft geëvalueerd. Voor elk van deze competenties kende het selectiecomité een score toe die varieerde tussen 1 en 3 op 5. In de functiebeschrijving werd uiteengezet wat onder die competenties werd begrepen. Tevens heeft het selectiecomité verwoord waarom het een bepaalde score aan verzoeker toekende. Het eindadvies van het selectiecomité aan de directieraad luidde als volgt:

“Gemotiveerde kandidaat, maar kon de jury er niet van overtuigen dat zijn vaktechnische kennis voldoende is om de overgang naar een specialisten niveau te maken. Ook in het aansturen van projectteams zijn er op vandaag teveel werkpunten om de functie te kunnen opnemen.”

Met de waarderingsfiche is aldus voldaan aan het vereiste van de materiële motiveringsplicht dat de betwiste beslissing gesteund moet zijn op kenbare motieven die blijken uit het administratief dossier en door de Raad van State kunnen worden gecontroleerd.

15.4. Na het advies van het selectiecomité beoordeelt de directieraad op 3 juni 2019 verzoekers kandidatuur als volgt:

“Uit de resultaten van de interne selectietest blijkt dat de vereiste persoonsgebonden en vaktechnische competenties op dit ogenblik onvoldoende aanwezig zijn bij de heer Luc Goossens. De heer Luc Goossens overtuigt wel op het vlak van intrinsieke motivatie voor de beoogde functie. Op basis van het voorgaande stelt de Directieraad vast dat de heer Luc Goossens op dit ogenblik onvoldoende beantwoordt aan de gestelde profielvereisten voor de functie van Procestechnicus-projectleider drinkwater voor regio Midoost, subregio 6/7. Hij dient zijn competenties nog verder te ontwikkelen om de beoogde functie daadwerkelijk op te nemen. Om deze redenen wordt hij niet voorgesteld als geschikte kandidaat voor de functie.”

Wanneer de directieraad op 12 juli 2019 verzoekers bezwaar afwijst, stelt hij daarenboven expliciet dat “een correcte beoordeling werd opgesteld over de competenties en de motivatie van de heer Luc Goossens voor de beoogde functie”.

De raad van bestuur bevestigt op 12 juli 2019 het voorstel van de directieraad om verzoekers kandidatuur als ongeschikt af te wijzen. Daarbij stelt hij uitdrukkelijk dat hij “de motivering gegeven door de directieraad omtrent de kandidaten volledig bijtreedt en overneemt”.

Nu zowel de directieraad als de raad van bestuur zich aansluiten bij de motivering van het selectiecomité en deze overnemen, is niet alleen de beslissing om verzoekers kandidatuur af te wijzen, behoorlijk gemotiveerd, maar kan ook de thans bestreden beslissing om andere kandidaten in de betrokken functie te bevorderen, niet als onwettig worden bestempeld omdat verzoekers afwijzing een motiveringsgebrek zou vertonen.

Hetgeen verzoeker in zijn laatste memorie leest in de artikelen 17 en 22 van het huishoudelijk reglement ‘betreffende de organisatie van selectietesten’ leidt niet tot een andere beoordeling.

15.5. Voor zover verzoeker lijkt te beweren dat de motieven waarop het selectiecomité steunt – namelijk dat hij niet voldoende over de vereiste vaktechnische en persoonlijke competenties beschikt – feitelijk niet correct zijn, moet worden opgemerkt dat hij in wezen de deugdelijkheid betwist van de beoordeling die het selectiecomité van zijn competenties heeft gemaakt. Dienaangaande is, zoals hiervóór vermeld, de bevoegdheid van de Raad van State een beperkte toetsingsbevoegdheid. Verzoeker voert evenwel geen enkel gegeven aan dat die beoordeling zou kunnen ontkrachten en hij toont alleszins niet aan dat de voormelde beoordeling onredelijk is, dit wil zeggen dat het niet denkbaar is dat enig zorgvuldig handelend selectiecomité tot een dergelijke beoordeling zou komen. Dat de beoordeling van het selectiecomité niet overeenstemt met de

opvatting die verzoeker zelf over zijn kandidatuur heeft, maakt evenwel die beoordeling nog niet feitelijk onjuist of onredelijk.

16. Het enige middel is niet gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro, een bijdrage van 20 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 770 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

De tussenkomende partij wordt verwezen in de kosten van de tussenkomst, begroot op 150 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van twintig maart tweeduizend drieëntwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren