

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

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION D'ADMINISTRATION

A R R Ê T

n° 100.013 du 22 octobre 2001
A. 80.199/IX-1460

En cause : Etienne DE WINNE,
ayant élu domicile chez
Me D. LINDEMANS, avocat,
ayant son cabinet à BRUXELLES,
boulevard de l'Empereur, 3

contre :

la Communauté flamande, représentée par le
Gouvernement flamand.

LE CONSEIL D'ÉTAT, IXe CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 9 septembre 1998 par laquelle Etienne DE WINNE demande l'annulation de la décision de la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants du 16 juillet 1998 portant qu'il ne dispose pas des compétences génériques requises pour exercer la fonction de chef de division;

Vu l'arrêt n° 78.045 du 11 janvier 1999 ordonnant la suspension de l'exécution de la décision attaquée et accueillant la demande d'astreinte, étant entendu que celle-ci est fixée à 100.000 francs par jour où il n'aura pas été mis fin aux effets de la décision suspendue;

Vu la demande de poursuite de la procédure introduite par la partie défenderesse le 12 février 1999;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

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

Vu l'ordonnance du 14 juin 1999 ordonnant le dépôt au greffe du rapport et du dossier;

Vu la notification du rapport aux parties et le dernier mémoire du requérant qui contient également la demande de poursuite de la procédure;

Vu l'ordonnance du 3 juillet 2001, fixant l'affaire à l'audience du 10 septembre 2001;

Entendu M. L. HELLIN, conseiller d'État, en son rapport;

Entendu, en leurs observations, Me F. DE PRETER, avocat, loco Me D. LINDEMANS, avocat, qui comparaît pour le requérant, et Me P. DEVERS, avocat, qui comparaît pour la partie défenderesse;

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

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

1. Des éléments de la cause

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

1.1. Le 1^{er} septembre 1972, le requérant entre au service du Ministère des Travaux publics en qualité d'ingénieur. Le 1^{er} janvier 1990, il est muté au Ministère de la Communauté flamande où il est promu au grade d'inspecteur général à l'Administration de l'infrastructure routière et des communications le 1^{er} avril 1993; il est chargé de diriger l'administration des travaux et de l'inspection.

Par arrêté du Gouvernement flamand du 19 octobre 1994, il est nommé d'office directeur ingénieur par voie de changement de grade en exécution du statut du personnel flamand.

1.2. Le statut du personnel flamand est modifié par arrêté du Gouvernement flamand du 11 mars 1997, notamment en ce qui concerne la désignation des chefs de division.

1.3. Ces modifications sont commentées en détail dans la "communication de service CSG 97/1". Il est également communiqué que 34 divisions du ministère n'ont pas de titulaire chef de division ou chef de division ad interim et que le ministre flamand ayant la fonction publique dans ses attributions a donné l'ordre "d'entamer une procédure de désignation de chefs de division dès que possible après l'entrée en vigueur de l'arrêté précité du 11 mars 1997".

1.4. Le 22 avril 1997, le requérant pose sa candidature pour être désigné à la fonction de chef de division de la division Politique et gestion des routes.

1.5. Le 9 juin 1997, le requérant passe un test comportemental basé sur l'"Assessment Center Methode" visant à évaluer ses compétences génériques pour la fonction de chef de division. Ce test, comportant trois épreuves comportementales et une interview, est effectué par le bureau de consultants externe "Quintessence Consulting".

Ce bureau de consultants juge ne pas pouvoir émettre un avis favorable sur la base des résultats de l'estimation du potentiel.

1.6. Le 28 juin 1997, la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants (ci-après : C.I.F.D.) juge que le requérant ne dispose pas des compétences génériques requises pour diriger une division.

Cette décision est notifiée au requérant par courrier du 7 juillet 1997.

1.7. Consécutivement à une procédure engagée par le requérant, cette décision est successivement suspendue par l'arrêt n° 71.691 du 9 février 1998 et annulée par l'arrêt n° 74.633 du 25 juin 1998 en vertu de l'article 17, § 4bis, des lois coordonnées sur le Conseil d'État.

1.8. Le 16 juillet 1998, la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants décide à nouveau que le requérant ne dispose pas des compétences génériques requises pour exercer la fonction de chef de division.

Cette décision est notifiée au requérant le 17 juillet 1998.

2. De la recevabilité de la demande

2.1. Considérant que la partie défenderesse invoque que "la décision de la C.I.F.D. du 16 juillet 1998, attaquée en l'espèce, n'est rien de plus qu'une confirmation de la décision de cette même C.I.F.D. du 13 juin 1998" et que des décisions purement confirmatives ne sont pas susceptibles d'un recours recevable devant le Conseil d'État;

2.2. Considérant que le requérant répond en substance que la décision du 13 juin 1998 ne lui a jamais été notifiée, que la décision du 16 juillet 1998 n'est pas une décision purement confirmative et que, dans le cas contraire, la décision du 13 juin 1998 emporte la violation de l'autorité de la chose jugée de l'arrêt d'annulation; que le recours sera étendu à l'annulation de la décision du 13 juin 1998 dans la mesure nécessaire au maintien de l'intérêt au recours;

2.3. Considérant que la décision de la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants, évaluant les compétences génériques du requérant, date du 16 juillet 1998 et que la lettre du 17 juillet 1998, par laquelle le président de la commission interdépartementale notifie la décision au requérant, précise expressément que la commission "a constaté le 16 juillet 1998 qu'il ne réunit pas les compétences génériques requises pour exercer la fonction de chef de division"; que dès lors, cette notification ne fait pas mention d'une décision du 13 juin 1998; qu'en outre le procès-verbal de la réunion de la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants du 16 juillet 1998 précise ce qui suit au sujet du requérant :

"La C.I.F.D. ne peut plus rapporter sa décision du 28 juin 1997, dès lors que le Conseil d'État l'a annulée le 25 juin 1998. La C.I.F.D. décide, en se basant sur une nouvelle appréciation de toutes les informations disponibles, dont un complément à l'estimation du potentiel interne du 30 mai 1997 dans lequel l'auteur motive cette évaluation, que M. Etienne De Winne ne réunit pas les compétences génériques requises pour exercer la fonction de chef de division. Par un nouveau scrutin secret, la commission confirme à l'unanimité sa décision du 13 juin. Une copie de la présente décision est remise pour information à M. Etienne De Winne et à M. Desmyter, secrétaire général du département Environnement et Infrastructure";

qu'il en résulte que la décision du 16 juillet 1998 n'est pas une simple confirmation de la décision du 13 juin 1998, mais qu'au contraire, après avoir pris connaissance de l'arrêt d'annulation n° 74.633 du 25 juin 1998, la commission a pris une nouvelle décision; que dès lors, la décision du 16 juillet 1998 n'est pas une simple décision confirmative, mais une nouvelle décision se substituant à la décision du 13 juin 1998 qui semble par ailleurs ne jamais avoir été notifiée au requérant; que l'exception ne saurait être retenue;

3. Du bien-fondé de la demande

3.1. Considérant que le requérant prend un moyen unique de la violation de l'article VIII 76bis à *quater* de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 novembre 1993 portant organisation du Ministère de la Communauté flamande et statut du personnel (ci-après : le statut du personnel flamand), modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 11 mars 1997, et de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, "en ce que la décision attaquée constate sur la base, d'une part, d'un rapport (test comportemental) concernant 'l'estimation du potentiel pour chef de division, rédigé par le bureau de consultants Quintessence Consulting' du 9 juin 1997 et, d'autre part, d'une 'estimation du potentiel interne', d'une évaluation fonctionnelle concernant l'année 1996 et d'un dossier de candidature introduit par le requérant le 22 avril 1997, que ce dernier ne réunit pas les compétences génériques requises alors que, pour apprécier celles-ci, la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants doit tenir compte de l'estimation du potentiel à la lumière des informations internes disponibles concernant la carrière et des éléments fournis par le candidat - en l'occurrence le requérant - et que le 'test comportemental' sur lequel se fonde l'appréciation doit offrir toutes les garanties d'une juste appréciation des faits"; qu'il explique à cet égard que, dans son formulaire de candidature, il a "mis en exergue toute une série d'éléments qui, à son avis, prouvent qu'il possède les compétences génériques requises", qu'il fait référence à cet égard au rapport rédigé à son sujet par le bureau "Hay Management" au cours d'un assessment de 1994 en vue d'occuper une fonction d'encadrement A2 et à la "note de motivation du directeur général du 24/11/95"; que selon lui, ces conclusions ne concordent pas avec ce que le bureau Quintessence Consulting a rédigé à son sujet en 1997, et encore moins "si l'on y ajoute l'estimation du potentiel interne du 30 mai 1997", que la commission interdépartementale n'a pas tenu compte des éléments figurant dans son formulaire de candidature, ce qu'il estime être contraire à l'article VIII 76quater, § 1^{er}, du statut du personnel flamand,

et qu'il n'a pas davantage été fait mention de son évaluation fonctionnelle pour l'année 1997 "qui était tout à fait positive";

3.2. Considérant que la partie défenderesse répond essentiellement qu'elle était contrainte, à la suite des arrêts n^{os} 71.691 et 74.633, de recommencer la procédure à partir du point où, selon ces arrêts, une erreur avait été commise, à savoir à partir de la motivation de l'estimation du potentiel interne, et que cela s'est fait le 12 juin 1998 en ajoutant à cette estimation du potentiel un complément comportant une justification motivée de ce que le directeur général compétent avait rédigé à ce sujet en concertation avec le secrétaire général le 30 mai 1997, ce qui explique d'emblée pourquoi il a été tenu compte de l'évaluation fonctionnelle du requérant pour 1996 et pas pour 1997; qu'en outre, compte tenu de ce complément, de l'évaluation fonctionnelle du requérant pour 1996 et du contenu de son dossier de candidature, la commission interdépartementale a procédé à l'appréciation des compétences génériques en se conformant rigoureusement aux prescriptions de l'article 76*quater*, § 1^{er}, du statut du personnel flamand; que la motivation de la décision examine distinctement les compétences génériques, constate et explique les similitudes et les différences entre les deux estimations du potentiel et que les deux appréciations "présentent de grandes similitudes sur toute la ligne" pour conclure que, conjointement, ces deux estimations "n'offrent pas suffisamment de garanties que l'intéressé puisse actuellement exercer la fonction de chef de division de manière fructueuse, dès lors que les deux avis insistent fortement sur la nécessité d'encore se développer"; qu'en ce qui concerne les résultats du test effectué par Hay Management en 1994, le requérant a seulement obtenu une appréciation favorable pour la fonction de cadre, mais pas pour la fonction de chef de division et qu'en outre, depuis l'arrêté du Gouvernement flamand, l'appréciation des compétences génériques est entourée de davantage de garanties, si bien qu'il n'y a aucune raison que les résultats de l'assessment center de Hay Management prévalent;

3.3. Considérant que le requérant réplique à ce propos que l'appréciation des compétences génériques doit s'appuyer sur des informations complètes et actuelles et que, dès lors, c'est à tort que la commission interdépartementale n'a pas tenu compte de l'évaluation concernant 1997; que dans la décision attaquée, la référence au formulaire comportant l'estimation du potentiel interne a été remplacée par une référence au rapport de Quintessence et par une paraphrase du complément rédigé le 12 juin 1998; que toutefois, de l'avis du requérant, ce remplacement n'a pas apporté de réponse à l'objection formulée par le

Conseil d'État à l'encontre d'un formulaire attribuant une note pour les différentes compétences génériques"; qu'à présent aussi, ce test ne se compose que d'un formulaire et que la motivation, en ce qui concerne l'estimation du potentiel interne, est de nouveau limitée à la référence à ce formulaire; qu'il n'est pas démontré non plus qu'il a été tenu compte des autres éléments d'appréciation requis en droit et nécessaires, à savoir "les informations internes disponibles concernant la carrière" et "les éléments fournis par le candidat"; qu'à cet égard le requérant fait de nouveau référence à la teneur du rapport de Hay Management concernant le test des mêmes compétences génériques; qu'au demeurant, contrairement à ce qui est allégué, les résultats du test relatif aux compétences génériques et les conclusions de l'estimation du potentiel interne ne concordent pas; que l'estimation du potentiel interne constate en effet que le requérant possède suffisamment de compétences pour diriger une division; que le requérant invoque enfin que la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants n'a pas tenu compte de son travail actuel ni examiné les autres éléments qu'il a fournis, tels que sa nomination antérieure au rang 15, son professorat à temps partiel et son activité de membre du jury au Secrétariat permanent de recrutement;

3.4. Considérant que, dans son dernier mémoire, le requérant note encore qu'en invoquant l'estimation du potentiel interne, la partie défenderesse paraphrase uniquement d'anciens éléments et va ainsi à l'encontre de l'arrêt n° 71.691 du 9 février 1998; que nonobstant cet arrêt, elle n'a pas tenu compte non plus des éléments fournis par le requérant ni de son dossier de présentation introduit dans le cadre de la procédure d'évaluation, alors qu'en cas de rejet des arguments du requérant elle était également tenue de respecter une obligation de motivation renforcée, ce qui ne fut pas fait selon lui;

3.5. Considérant que selon l'article 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, tout acte administratif de portée individuelle doit faire l'objet d'une motivation formelle; que l'article 3 de cette loi dispose que la motivation consiste en l'indication des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision et qu'elle doit être adéquate; que cette obligation implique que l'acte indique de façon précise et concrète les motifs pour lesquels, à la lumière des dispositions légales et réglementaires invoquées, la décision a été prise;

Considérant que selon l'article VIII 76^{quater}, § 1^{er}, alinéa 2, du statut du personnel flamand, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 11 mars 1997, la commission interdépartementale est tenue, pour apprécier les compétences génériques des candidats à la fonction de chef de division, de prendre en compte :

- "1° l'estimation du potentiel du candidat à la lumière des informations internes disponibles concernant la carrière et des éléments fournis par le candidat; et
- 2° l'estimation du potentiel du candidat à la lumière d'un test comportemental";

Considérant que la motivation de la décision attaquée s'énonce comme suit :

"Considérant que, selon l'estimation du potentiel interne, la compétence 'esprit d'analyse et de synthèse' de M. Etienne De Winne est plutôt forte et que, selon les résultats du test comportemental, elle est développée de manière acceptable;

Considérant que, selon le test comportemental, M. Etienne De Winne dispose d'une assez forte compétence 'impact' dès lors qu'il exerce une influence sur ses interlocuteurs par une communication claire et son assurance; que selon l'estimation du potentiel interne, cette compétence est plutôt faiblement développée dès lors que, par son comportement parfois autoritaire, l'intéressé ne parvient pas toujours à convaincre les autres ou à les gagner à ses idées;

Considérant que, selon le test comportemental, M. Etienne De Winne dispose d'une compétence 'ouverture à la communication' acceptable dès lors que si sa communication orale et ses explications sont claires, il n'en demeure pas moins qu'il laisse peu l'occasion aux autres d'intervenir et ne se montre pas suffisamment ouvert au débat; que selon l'estimation du potentiel interne, cette compétence est jugée plutôt faible étant donné qu'en interrompant son interlocuteur ou en ne lui donnant pas l'occasion de formuler lui-même des propositions, l'intéressé ne témoigne pas d'une capacité d'écoute suffisante;

Considérant que, selon le test comportemental, M. Etienne De Winne dispose d'une compétence 'collaboration avec autrui' acceptable dès lors que, dans des situations requérant une collaboration, il est peu enclin à soumettre les problèmes à des tiers ou à les en informer; qu'il ressort de l'estimation du potentiel interne que cette compétence est plutôt faible dans la mesure où l'intéressé ne constitue pas lui-même des groupes de travail pour résoudre les problèmes, qu'il formule peu de critiques constructives à l'adresse des divisions et qu'il ne reconnaît pas suffisamment la contribution positive d'autrui;

Considérant que le test comportemental révèle que M. Etienne De Winne dispose d'une compétence 'direction d'équipe' acceptable pour le motif qu'il traite ses collaborateurs de manière trop fonctionnelle et directive, en s'axant trop sur la tâche à accomplir et qu'il fait preuve de peu d'empathie pour leurs problèmes; que l'estimation du potentiel interne juge cette compétence plutôt faible dès lors que l'intéressé accorde peu d'intérêt au travail en équipe et n'encourage pas personnellement la collaboration;

Considérant que, selon l'estimation du potentiel interne, M. Etienne De Winne dispose d'une compétence 'efficacité' minimale, dès lors qu'il tente d'obtenir des résultats sans toutefois vouloir, de sa propre initiative, apporter d'importantes modifications aux règles et procédures existantes; que

le test comportemental indique que cette compétence est plutôt faiblement développée chez l'intéressé étant donné qu'en raison de sa grande méfiance à l'égard des informations qu'il reçoit, il postpose souvent les choses pour effectuer des vérifications avant d'envisager des actions ou de prendre position;

Considérant que la compétence 'sens de l'initiative' de M. Etienne De Winne est minimale pour le motif qu'il attend parfois trop avant de faire lui-même des propositions ou de prendre des initiatives et qu'il formule plus volontiers des critiques sans proposer personnellement d'améliorations; que le test comportemental juge cette compétence plutôt faible parce que l'intéressé entreprend trop peu d'actions ou prend trop peu de décisions pour résoudre les problèmes et qu'il n'anticipe pas suffisamment les problèmes potentiels;

Considérant que tant selon l'estimation du potentiel interne que selon les résultats du test comportemental, M. Etienne De Winne dispose d'une compétence 'flexibilité' plutôt faible, notamment parce qu'il adopte une attitude négative envers les processus de changement, que sa manière de penser est trop rigide et qu'il ne se montre pas suffisamment disposé à adapter ses propres idées aux changements de conceptions et/ou de priorités;

Considérant que tant selon l'estimation du potentiel interne que selon les résultats du test comportemental, M. Etienne De Winne dispose d'une compétence 'convivialité' plutôt faible, dès lors, notamment, que son action, qui est insuffisante, s'apparente davantage au contrôle qu'au soutien en vue d'améliorer le produit fourni au client;

Considérant que selon l'avis final émis dans le cadre de l'estimation du potentiel interne, M. Etienne De Winne dispose du potentiel minimal suffisant pour exercer la fonction de chef de division; qu'il est noté à cet égard que l'intéressé effectue toutefois du très bon travail dans une fonction d'encadrement; que selon l'avis final émis dans le cadre du test comportemental, le potentiel actuel de M. Etienne De Winne est jugé plutôt faible pour exercer une fonction de chef de division et que, sur cette base, il est émis un avis défavorable dès lors que les compétences 'impact', 'flexibilité', 'efficacité', 'sens de l'initiative', 'convivialité' et 'direction d'équipe', notamment, doivent être développées davantage pour bien exercer la fonction de chef de division; qu'il résulte de l'interview que la motivation de M. Etienne De Winne pour exercer une fonction de chef de division s'appuie principalement sur la recherche d'une réhabilitation par rapport à des réorganisations antérieures;

Considérant que les évaluations formulées dans le cadre du test comportemental et de l'estimation du potentiel interne se rejoignent fortement sur toute la ligne, et qu'il est constaté à cet égard que les deux sources jugent le potentiel de M. Etienne De Winne plutôt faible à tout au plus minimal/acceptable pour sept des neuf compétences génériques; que, combinés, les avis définitifs émis dans le cadre du test comportemental et de l'estimation du potentiel interne n'offrent pas suffisamment de garanties que l'intéressé exercera les fonctions de chef de division de manière optimale pour l'heure, les deux avis mettant fortement l'accent sur la nécessité d'un développement plus poussé";

Considérant qu'il résulte de l'article VIII 76*quater*, § 1^{er}, alinéa 2, précité, du statut du personnel flamand, que la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants ne peut pas considérer les résultats du test effectué par le bureau externe comme étant déterminants en soi, mais qu'elle doit également tenir compte des "informations internes disponibles" et des "éléments fournis par le

candidat"; qu'en l'espèce, la décision attaquée mentionne et compare, pour chacune des compétences génériques, les conclusions de l'estimation du potentiel interne et du test comportemental du 9 juin 1997; qu'elle mentionne également le dossier de candidature que le requérant a introduit le 22 avril 1997, l'évaluation fonctionnelle concernant l'année 1996, l'estimation du potentiel interne du 30 mai 1997 et le complément apporté à cette estimation le 12 juin 1998; que dès lors que la décision attaquée a été prise consécutivement à l'annulation par le Conseil d'État d'une décision précédente, la partie défenderesse pouvait se limiter à recommencer la procédure à partir du moment où une erreur avait été commise et ne devait donc pas compléter le dossier par une évaluation relative à l'année 1997; qu'en outre, pour évaluer un candidat, l'autorité ne peut jamais considérer comme déterminantes des appréciations qui sont manifestement dépassées par des éléments d'appréciation et des résultats d'examens plus récents; qu'en effet, si le requérant se réfère à maintes reprises dans sa note d'orientation aux résultats d'un test comportemental effectué par le bureau "Hay Management" le 19 mai 1994, la partie défenderesse était en outre parfaitement en droit d'écarter ces résultats parce qu'ils concernent l'examen des compétences génériques requises pour une fonction d'encadrement A2 et non pas l'examen des compétences génériques requises pour la fonction de chef de division; que, vu notamment le moment où ces tests ont été effectués, la partie défenderesse pouvait également décider en droit qu'elle n'était pas obligée de justifier leurs résultats point par point et de les comparer aux résultats d'une estimation du potentiel en vue d'exercer la fonction de chef de division effectuée le 9 juin 1997 par Quintessence Consulting et aux différentes conclusions de l'estimation du potentiel interne; qu'il s'avère dès lors qu'il a également été tenu compte des informations internes disponibles concernant la carrière du requérant et des éléments qu'il a fournis, même si certains de ces éléments n'étaient plus pertinents pour la partie défenderesse;

Considérant que, si les conclusions de l'estimation du potentiel interne ne correspondent pas parfaitement point par point aux résultats du test comportemental, il ne peut néanmoins en être inféré automatiquement que celui-ci n'offre aucune garantie pour une juste appréciation des faits; que le test comportemental succédant à une estimation du potentiel interne doit pouvoir s'écarter d'une "estimation" personnelle, sinon le recours à une méthode scientifique pour objectiver cette "estimation" serait parfaitement superflu; qu'en raison de la condition que "seul le fonctionnaire disposant des compétences tant génériques que spécifiques de la division, nécessaires pour diriger une division, peut être désigné

comme chef de division" et compte tenu de la note "plutôt faible" obtenue par le requérant pour un certain nombre de compétences génériques tant dans le cadre de l'estimation du potentiel effectuée sur la base d'un test comportemental que dans le cadre de l'estimation du potentiel interne, la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants était raisonnablement en droit de décider que le requérant "ne dispose pas des compétences génériques requises pour exercer la fonction de chef de division"; qu'ainsi, en s'appuyant sur l'estimation du potentiel basée sur des informations internes disponibles concernant la carrière du requérant et des éléments fournis par lui et sur l'estimation du potentiel à la lumière d'un test comportemental, la commission interdépartementale des fonctionnaires dirigeants s'est forgée sa propre opinion dûment motivée concernant les qualités du requérant; que dès lors, ce moyen apparaît non fondé,

DÉCIDE :

Article 1er

Le recours est rejeté.

Article 2

Les dépens de la demande de suspension et du recours en annulation, liquidés à la somme de quatorze mille francs, sont mis à la charge du requérant.

Ainsi prononcé à Bruxelles en audience publique, le vingt-deux octobre deux mille un, par la IXe chambre, composée de :

MM.	J. DE BRABANDERE,	président de chambre,
	L. HELLIN,	conseiller d'État,
	A. VANDENDRIESSCHE,	conseiller d'État,
Mme	S. VAN AELST,	greffier.

Le greffier,

Le président,

S. VAN AELST

J. DE BRABANDERE

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