

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 233.323 du 18 décembre 2015

A. 212.571/VIII-9256

En cause : **HIERNAUX** Muriel,
ayant élu domicile chez
M^{es} Alain VERRIEST et
Anne-Sophie VERRIEST, avocats,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre des Finances.

Partie intervenante :

EMO Franck,
ayant élu domicile chez
M^e Jacques SAMBON, avocat,
rue des Coteaux 227
1030 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 23 mai 2014 par Muriel HIERNAUX qui demande l'annulation des "trois arrêtés royaux du 23 mars 2014 nommant, dans un emploi du cadre linguistique français, Madame Françoise CORNET, Monsieur Franck EMO et Monsieur Jean-Marc FRECOURT au poste de Conseiller général, classe A4, au Service public fédéral finances, Administration générale de la Documentation patrimoniale ainsi que les trois décisions du Président du Comité de Direction du SPF Finances affectant, à la date du 1^{er} avril 2014, les agents précités";

Vu la requête introduite le 23 juillet 2014 par laquelle Franck EMO demande à être reçu en qualité de partie intervenante;

Vu l'ordonnance du 22 août 2014 accueillant provisoirement cette intervention;

Vu les mémoires en réponse, en réplique et en intervention régulièrement échangés;

Vu le rapport de Claudine MERTES, auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 18 novembre 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 18 décembre 2015;

Entendu, en son rapport, Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, M^e Anne-Sophie VERRIEST, avocat, comparaissant pour la partie requérante, Fabienne ROLAND, conseiller, comparaissant pour la partie adverse, et M^e Laure DEMEZ, loco M^e Jacques SAMBON, avocat, comparaissant pour la partie intervenante;

Entendu, en son avis conforme, Claudine MERTES, auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. La requérante est conseiller à l'administration générale de la Documentation patrimoniale.

2. Un avis publié au Moniteur belge du 1^{er} juin 2011 met notamment en compétition "6 emplois auxquels est attachée la fonction de «Conseiller général Directeur de centre» [...] auprès des Services extérieurs de l'Administration du cadastre". Ces emplois, ouverts à l'Administration du Cadastre, seront intégrés dans l'Administration générale de la Documentation patrimoniale.

3. Le 8 juin 2011, Jean-Marc FRECOURT se porte candidat pour les emplois de conseiller général - directeur de centre à Mons, Namur et Liège.

4. Le 14 juin 2011, Françoise CORNET postule les emplois de conseiller général - directeur de centre à Liège et Namur.

5. À la même date, l'intervenante postule les emplois de conseiller général - directeur de centre à Liège, Namur et Mons.

6. Le 16 juin 2011, la requérante se porte également candidate pour les emplois de conseiller général - directeur de centre à Namur, Mons et Liège.

7. Par des courriers du 23 septembre 2011, Françoise CORNET, Franck EMO, Jean-Marc FRECOURT et la requérante sont avisés de leur réussite à l'évaluation des compétences génériques : Franck EMO avec 13,5 points sur 20, Françoise CORNET, Jean-Marc FRECOURT et la requérante avec 13 points sur 20.

8. Lors de sa réunion du 27 janvier 2012, le comité de direction décide à l'unanimité que les candidats ayant satisfait à l'évaluation des compétences techniques et génériques repris aux tableaux d'intégration seront invités à passer une évaluation complémentaire destinée entre autres à examiner la manière dont ils mettent en pratique leurs compétences et leur mode de fonctionnement personnel et interpersonnel, comme cela a été proposé par le directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation dans sa note du 18 janvier 2012.

9. Le 10 février 2012, les quatre candidats sont informés de ce qu'ils ont satisfait à l'évaluation des compétences techniques et qu'ils seront invités prochainement à l'évaluation complémentaire. Un rapport de feedback est dressé pour chaque candidat à la suite de cette évaluation.

10. Par des courriers du 1^{er} octobre 2012, Daniel DE BRONE, administrateur général de la Documentation patrimoniale, invite les candidats à un entretien oral. Ces entretiens ont lieu le 19 octobre pour Françoise CORNET, Franck EMO et la requérante et le 22 octobre pour Jean-Marc FRECOURT.

11. Par une note du 15 octobre 2013 adressée au comité de direction, sont proposés :

- Franck EMO pour l'emploi de conseiller général - directeur de centre à Liège;
- Jean-Marc FRECOURT pour l'emploi de conseiller général - directeur de centre à Mons;
- Françoise CORNET pour l'emploi de conseiller général - directeur de centre à Namur.

12. Le 18 octobre 2013, statuant au vote secret, les membres du comité de direction décident à l'unanimité de suivre cette proposition. Elle est notifiée à la requérante le 25 octobre 2013.

13. Le 10 novembre 2013, la requérante introduit une réclamation à l'encontre de cette proposition. Elle demande à être entendue.

14. Par un courrier du 14 novembre 2013, la requérante est invitée à la séance du comité de direction du 22 novembre 2013 pour son audition. L'audition, reportée à sa demande a lieu le 6 décembre 2013.

15. Dans sa note du 18 février 2014 pour le comité de direction, Wouter DE RYCK, administrateur général de la Documentation Patrimoniale, estime qu'après examen de la réclamation de la requérante, il n'y a pas de raison de revoir les propositions initialement faites.

16. En sa séance du 21 février 2014, le comité de direction décide, par vote secret et à l'unanimité de ses membres, de se rallier à l'avis de Wouter DE RYCK et de classer la réclamation de la requérante sans suite dans le dossier.

17. La proposition de nominations de conseillers généraux auprès des services extérieurs de l'Administration générale de la Documentation patrimoniale est notifiée à la requérante par un courrier recommandé du 13 mars 2014.

18. Par des arrêtés royaux du 23 mars 2014, Françoise CORNET, Franck EMO et Jean-Marc FRECOURT sont nommés conseillers généraux (A4) au 1^{er} avril 2014. Il s'agit des trois premiers actes attaqués, notifiés à la requérante par lettre du 31 mars 2014.

19. Par des arrêtés du président du comité de direction du 28 mars 2014, Françoise CORNET, Franck EMO et Jean-Marc FRECOURT sont désignés dans un emploi auprès des services extérieurs de l'administration générale de la Documentation patrimoniale respectivement à Namur, Liège et Mons. Il s'agit des quatrième, cinquième et sixième actes attaqués;

Considérant que la demande d'intervention introduite le 23 juillet 2014 par Franck EMO a été accueillie provisoirement par une ordonnance du 22 août 2014; qu'il y a lieu de l'accueillir définitivement;

Considérant, d'office, que le mémoire en réponse est signé par Frank PHILIPSEN, "Administrateur-generaal van de Bijzondere Belastinginspectie" p.o.

"Au nom du Ministre, le Président du Comité de direction, absent"; qu'interrogé, dans le cadre d'un autre dossier sur le fondement de cette délégation de signature, la partie adverse a communiqué à l'auditeur-rapporteur le procès-verbal du comité de direction du 14 juillet 2014 dont il ressort du point 9.5 que le président du comité de direction fait savoir que, pendant ses congés, Frank PHILIPSEN sera habilité à signer tous les actes au nom du président; que cette habilitation ne peut cependant pas s'appliquer à la signature des écrits de procédure devant le Conseil d'État puisque la délégation de celle-ci est régie de manière précise par l'article 1^{er} de l'arrêté ministériel du 9 août 2007 accordant des délégations à certains fonctionnaires du Service public fédéral Finances en matière de contentieux devant le Conseil d'État relevant de la compétence du Ministre des Finances selon lequel :

- " Les fonctionnaires suivants sont autorisés à signer, au nom du Ministre des Finances, tous les écrits et pièces de procédure relatifs aux recours en annulation d'actes individuels devant le Conseil d'État :
- le Président du Comité de direction;
 - en cas d'empêchement du Président du Comité de direction, le Directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation;
 - en cas d'empêchement simultané du Président du Comité de direction et du Directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation, l'auditeur général des finances, chef du Service juridique du Secrétariat général;
 - en cas d'empêchement simultané du Président du Comité de direction, du Directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation et de l'auditeur général des finances, chef du Service juridique du Secrétariat général, le fonctionnaire de ce Service qui est hiérarchiquement le plus élevé et, à égalité hiérarchique, le plus ancien dans cette position hiérarchique";

qu'il ressort de ce qui précède que Frank PHILIPSEN n'était pas compétent pour signer le mémoire en réponse; que ce dernier doit donc être écarté des débats;

Considérant que l'intervenant soutient que l'objet du recours doit être limité à la seule nomination et affectation de Françoise CORNET aux motifs que la réclamation de la requérante était limitée à cette seule nomination, que les moyens ne visaient pas de la même manière les six actes attaqués et que ceux-ci ne pouvaient être considérés comme à ce point connexes que s'ils avaient fait l'objet de requêtes séparées, celles-ci auraient dû être jointes; qu'il soutient que les motivations des actes attaqués ne sont pas identiques et ne concernent pas les mêmes candidats, que le dossier ne permet pas de voir dans l'un des actes attaqués la cause ou la conséquence d'un autre acte attaqué, que les procédures suivies par le comité de direction ne sont pas strictement identiques puisque la réclamation de la requérante s'est limitée à celle de Françoise CORNET; qu'il ajoute que la requérante n'établit pas que l'annulation d'un des actes attaqués aurait des effets sur le sort des autres actes attaqués et que seuls trois des cinq moyens visent indistinctement tous les actes attaqués; qu'il maintient, dans son dernier mémoire, que l'objet du recours doit être limité à la seule nomination de Françoise CORNET pour l'emploi de conseiller général - directeur de centre à Namur;

Considérant, concernant l'argument selon lequel le recours ne serait recevable qu'à l'encontre de la désignation et de l'affectation à Namur de Françoise CORNET en raison de ce que la requérante n'aurait introduit de réclamation qu'à l'encontre de cette désignation, il convient de relever que, formellement, celle-ci a introduit une réclamation à l'encontre des trois propositions de désignation de conseillers généraux auprès des services extérieurs de l'Administration générale de la Documentation patrimoniale puisque son courrier du 10 novembre 2013 mentionne clairement, en conclusion :

" Pour toutes les raisons qui précèdent, je peux difficilement me reconnaître dans les motivations de la proposition du Comité de direction en vue des nominations de conseillers généraux (A41) auprès des services extérieurs de l'Administration générale de la Documentation patrimoniale";

que ce n'est qu'à l'occasion de son audition qu'elle a développé des arguments à l'appui de la réclamation contre la proposition de nommer Françoise CORNET à Namur; que par ailleurs, il ressort des articles 22, 23, 26, 26bis et 27bis de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État que le comité de direction du SPF Finances a, en matière de promotion, une mission purement consultative; qu'il formule des propositions et des avis motivés qui ne lient en aucun cas l'autorité disposant du pouvoir de nomination; que même si la proposition effectuée par le comité de direction met en avant certains candidats, cela n'implique pas que les autres candidatures sont automatiquement exclues; que les propositions du comité de direction du SPF Finances ne liant pas l'autorité qui nomme, force est de constater que la réclamation instaurée par l'article 26bis, § 2, de l'arrêté précité revêt un caractère facultatif; qu'ensuite, concernant la question de la connexité, il convient de relever, qu'en l'espèce, la mise en compétition vise six emplois auxquels est attachée la fonction de "Conseiller général - Directeur de centre (classification de fonction DFI304) auprès des services extérieurs de l'Administration du cadastre" et fait référence à un seul profil de fonction et que l'avis de mise en compétition précise :

" Un seul profil de fonction étant visé par la mise en compétition, un seul acte de candidature et une seule motivation doivent être établis. La candidature reprendra néanmoins le cas échéant les différents emplois sollicités. Aucun ordre de préférence ne peut être exprimé par le candidat";

que chaque candidat a ensuite été soumis à une seule évaluation des compétences techniques et génériques, à une seule évaluation complémentaire et à une seule interview, même s'il a postulé à plusieurs emplois auxquels est attachée la fonction de "Conseiller général - Directeur de centre (classification de fonction DFI304) auprès des services extérieurs de l'Administration du cadastre"; qu'il y a encore lieu de relever que la note du 18 janvier 2012, relative aux résultats de l'évaluation des compétences techniques, soumise au comité de direction, concerne, notamment, les six emplois mis en compétition le 1^{er} juin 2011, que le comité de direction a

approuvé cette note lors de la réunion du 27 janvier 2012, que même si les interviews pour les emplois postulés ont eu lieu à des dates différentes, l'examen des procès-verbaux démontre que les mêmes questions ont été posées aux candidats ayant postulé à ces emplois, que la note du 15 octobre 2013 pour le comité de direction porte, notamment, sur les six emplois, que le comité de direction a approuvé cette note lors de sa séance du 18 octobre 2003, que la proposition émise par le comité de direction sur les trois emplois postulés par la requérante a été notifiée à celle-ci par un courrier du 25 octobre 2013, que celle-ci a introduit une réclamation contre ces propositions par un courrier du 10 novembre 2013, que les arrêtés royaux de nomination sont datés du 23 mars 2014 et portent les n° 1 à 3, que les décisions d'affectation sont datées du 28 mars 2014 et portent les n° 4 à 6 et que ces décisions ont été notifiées à la requérante par un seul courrier, le 31 mars 2014; qu'il ressort de ce qui précède que les procédures de nomination aux emplois postulés ne peuvent être considérées comme indépendantes l'une des autres, de sorte que le recours est recevable en tous ses objets;

Considérant que la partie adverse fait valoir, dans son dernier mémoire, que le recours est irrecevable en ce qu'il vise la nomination de Jean-Marc FRECOURT, celui-ci ayant, par un arrêté du président du comité de direction du 21 octobre 2014, été muté à un emploi de conseiller général à Bruxelles, libérant ainsi l'emploi de conseiller général - directeur de centre à Mons;

Considérant que la circonstance que Jean-Marc FRECOURT a, par une décision définitive, été muté à un autre emploi, prive la requérante de son intérêt à agir en ce qui concerne la promotion qui le concernait étant donné que l'emploi brigué au départ a été de nouveau libéré et que la requérante a dès lors une nouvelle possibilité d'être nommée à cet emploi; que, par un courriel du 8 décembre 2015, l'un des conseils de la requérante a d'ailleurs confirmé que celle-ci s'était "portée candidate pour le poste de Mons libéré par Monsieur FRECOURT";

Considérant que la requérante prend un moyen, le premier de la requête, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de bonne administration qui impose à l'autorité de statuer en pleine connaissance de cause après avoir procédé à un examen complet et sérieux du dossier et de l'erreur manifeste d'appréciation; qu'elle relève que les décisions attaquées se réfèrent à l'avis motivé du comité de direction, notamment celui du 21 février 2014, par lequel ce dernier a examiné et rejeté sa réclamation à l'encontre de la proposition de nomination du comité de direction du 18 octobre 2013, sans toutefois répondre aux arguments avancés; qu'elle fait valoir qu'elle a expressément contesté les motifs pour lesquels le comité de direction n'a pas proposé sa candidature aux emplois pour lesquels elle a postulé et que sa lettre

de réclamation est articulée autour de trois axes étant la procédure de sélection, les critères ayant justifié son éviction et l'évaluation du SELOR; qu'elle soutient que pour toute réponse, le comité de direction se contente de renvoyer et suivre la note rédigée par l'administrateur général de la Documentation patrimoniale et de relever qu'elle "n'a pas apporté dans sa réclamation de nouveaux éléments de nature à modifier la proposition"; qu'elle ajoute que la note précitée ne fait que reprendre les termes de la proposition du comité en y ajoutant quelques considérations qui ne témoignent pas d'une prise en compte des arguments présentés et que l'administrateur général se réfère ainsi au rapport du SELOR du 7 mars 2012 et affirme qu'elle "n'a qu'une expérience très limitée en gestion d'équipe et ne s'est pas formée pour s'y préparer" alors qu'elle a précisé, à l'appui de sa réclamation, que, depuis son entretien avec le SELOR (en 2012), elle a "suivi une formation au leadership" ce qui lui a valu d'être "responsable d'une équipe de 26 personnes réparties dans les Provinces de Namur et Luxembourg" et qu'en outre, avant son arrivée en qualité d'expert à la cellule géomatique, elle a été "responsable du bureau des Grands Levers de Louvain-la-Neuve, à la satisfaction de M. J.-C. DENIS, directeur régional" ainsi que l'atteste l'évaluation jointe à sa réclamation, de sorte qu'elle possède une meilleure expérience de manager que deux des autres candidats retenus; qu'elle estime que les conclusions de l'administrateur général sont, dès lors, en contradiction avec les éléments apportés et ne reflètent pas un réel examen objectif de sa réclamation et que ni l'administrateur général ni le comité de direction ne précisent, même implicitement, quels sont les motifs pour lesquels les arguments présentés en terme d'expérience professionnelle n'ont pas été retenus et ne permettent pas de modifier la proposition de nomination alors qu'ils constituent des éléments nouveaux puisqu'ils n'avaient pas été portés à la connaissance du comité lors de sa première séance et sont postérieurs au rapport du SELOR sur lequel se fonde le comité de direction et l'administrateur général;

Considérant que la partie adverse fait valoir, dans son dernier mémoire, que le premier moyen ne vise que la nomination de Françoise CORNET, seule nomination visée par la réclamation de la requérante; qu'elle soutient que les raisons pour lesquelles la réclamation de la requérante n'a pas amené le comité de direction à revoir sa proposition de nomination de Françoise CORNET ressortent à suffisance de la note du 18 février 2014; qu'elle estime que la requérante disposait ainsi de tous les éléments lui permettant de comprendre les motifs pour lesquels sa candidature n'a pas été retenue; qu'elle relève enfin que, quoi qu'en dise la requérante, la réponse à sa réclamation ne tient pas compte du seul rapport du SELOR mais également de l'entretien au cours duquel elle a démontré une connaissance plus théorique que pratique et n'est pas parvenue à démontrer sa capacité à valoriser son expérience dans le cadre de la gestion d'un centre, contrairement aux autres candidats qui lui ont

été préférés; qu'elle en déduit que le moyen, qui ne vise que la nomination de Françoise CORNET, n'est pas fondé;

Considérant que l'intervenant fait valoir que les raisons pour lesquelles la réclamation de la requérante n'a pas amené le comité de direction à revoir sa proposition de nomination de Françoise CORNET ressortent à suffisance de la note du 18 février 2014; qu'il estime que la requérante disposait de tous les éléments lui permettant de comprendre les motifs pour lesquels sa candidature n'a pas été retenue et que la réponse à sa réclamation tient d'ailleurs compte tant du rapport du SELOR que de l'avis de son chef fonctionnel et des éléments apportés lors de l'entretien du 19 octobre 2013; qu'il ajoute, dans son dernier mémoire, que le comité de direction a bien rencontré les arguments soulevés par la requérante dans sa réclamation (en rapport avec le développement de ses compétences managériales depuis l'entretien au SELOR du 5 mars 2012), que la réponse à la réclamation tient compte tant du rapport du SELOR du 4 août 2011 que de l'avis de son chef fonctionnel et des éléments apportés par elle lors de son entretien oral du 6 décembre 2013, soit près de 20 mois après le rapport du SELOR du 7 mars 2012 et fait ressortir que le comité de direction a estimé que la requérante n'avait pas à suffisance développé ses compétences managériales;

Considérant que la requérante prend un moyen, le deuxième de la requête, de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de bonne administration qui impose à l'autorité de statuer en pleine connaissance de cause après avoir procédé à un examen complet et sérieux du dossier, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution ainsi que de l'absence de comparaison effective des titres et mérites des candidats; qu'elle relève que les décisions attaquées se fondent sur un rapport d'évaluation complémentaire du SELOR du 7 mars 2012 rédigé à une époque où elle exerçait une fonction d'expert et que ce rapport souligne en préambule que "Le rapport est une photographie instantanée et donne une image du candidat, telle que ses compétences se présentent aujourd'hui par rapport au profil de compétences préétabli. Etant donné que les personnes peuvent se développer et évoluer, les jugements sont limités dans le temps. Les résultats devront être traités avec la prudence qui s'impose au fil du temps"; qu'elle constate que le comité de direction a émis une proposition de nomination le 18 octobre 2013, soit plus d'un an et demi après qu'elle a été entendue par le SELOR et que l'avis définitif du comité de direction est daté du 21 février 2014, soit près de deux ans après son évaluation; qu'elle fait valoir qu'entre-temps, elle a suivi une formation au leadership, a posé sa candidature pour le programme de coaching individuel, s'est inscrite au test "Development center" du SELOR et au réseau d'apprentissage "diriger", qu'elle dirige une équipe de 26 personnes réparties

dans les provinces de Namur et du Luxembourg en qualité de coordinateur du poste évaluation; qu'elle estime qu'elle a, dès lors, développé et acquis de nouvelles compétences de sorte que les résultats de l'évaluation du SELOR ne peuvent être pris "pour argent comptant" mais doivent, au contraire, être relativisés au regard de l'évolution de sa carrière; qu'elle ajoute que la partie adverse n'a manifestement pas tenu compte de l'avertissement du SELOR quant aux résultats et à la durée de validité de ses jugements puisque le comité de direction s'est en effet fondé sur le fait qu'elle devait encore développer certaines compétences, au contraire des trois autres candidats nommés, et a considéré que son profil s'assimilait davantage à celui d'un expert qu'à celui d'un manager; qu'elle estime donc que la partie adverse, en écartant sa candidature au regard des résultats obtenus par celle-ci à l'issue de cette évaluation complémentaire, antérieure de près de deux ans aux actes attaqués, sans procéder à une réactualisation du profil de compétences, a manqué à son devoir de minutie et n'a pas procédé à une comparaison effective et adéquate des titres et mérites des candidats et qu'en ne tenant pas compte de l'ensemble des circonstances de la cause, la partie adverse n'a pu valablement apprécier les qualités des candidats en lice et justifier sa préférence pour un candidat plutôt qu'un autre;

Considérant que la partie adverse fait valoir, dans son dernier mémoire, que l'on se trouve dans le cadre de nominations intervenues suite à une mise en compétition d'une ampleur sans précédent au SPF Finances où 98 emplois A4 étaient à pourvoir, que le nombre impressionnant de candidatures a eu pour conséquence que, pour les nominations attaquées, la procédure initiée le 1^{er} juin 2011 a abouti à des nominations en mars 2014 et que permettre à chaque candidat d'actualiser les candidatures et les évaluations aurait eu pour conséquence de retarder de plusieurs mois l'issue de cette procédure déjà fort longue et d'ouvrir la porte à des "actualisations en chaîne";

Considérant que l'intervenant soutient que les candidats ont bien fait l'objet d'une comparaison des titres et mérites effective; qu'il estime que le principe d'égalité s'oppose à ce que le comité de direction prenne en considération des éléments nouveaux invoqués a posteriori par la requérante dans le cadre de sa réclamation alors que les autres candidats n'ont pas pu faire valoir d'éventuels éléments nouveaux qui seraient intervenus dans leur carrière depuis l'entretien oral; qu'il soutient que l'administration a donc comparé les candidats sur la base des mêmes points de repères; qu'il relève également que les éléments nouveaux apportés par la requérante ne sont ni datés ni étayés par des justificatifs; qu'il constate, en outre, que certains de ces éléments sont antérieurs à l'entretien oral du 19 octobre 2013 et que la requérante aurait donc pu les faire valoir lors de cet entretien; qu'il rappelle, dans son dernier mémoire, que si les évaluations des compétences techniques et génériques datent de 2011, les épreuves complémentaires de mars

2012 et les entretiens oraux d'octobre 2012, tel est le cas pour chacun des candidats et que conformément au principe d'égalité, l'administration a donc valablement comparé les différents candidats en utilisant les mêmes points de repère à des périodes identiques pour les départager;

Considérant, sur les premier et deuxième moyens réunis, que la proposition du comité de direction du 18 octobre 2013 est motivée par rapport à la note du 15 octobre 2013 laquelle mentionne ce qui suit :

" Administration Mesures et Évaluations
Emploi de Conseiller général Directeur de centre (A4-classification de fonction: DFI304) - Liège
Classement des candidats

Nom	Groupe linguistique	Compétences techniques	Compétences génériques	Score intégré
HIERNAUX Muriel	F	16,92	13	14,96
CORNET Françoise	F	15,38	13	14,19
EMO Franck	F	14,36	13,5	13,93
FRANSOLET Valérie	F	13,33	13,5	13,42
LESTRATE Jean-Louis	F	14,36	12	13,18
DELATTRE Etienne	F	13,33	12,5	12,92
FRANCQ Didier	F	12,82	13	12,91
FRECOURT Jean-Marc	F	12,82	13	12,91
MERCENIER Michel	F	12,31	12	12,16

Candidat proposé

EMO Franck

Motivation de la proposition

Monsieur Franck EMO est un excellent candidat qui satisfait pleinement au profil requis. Il dispose, d'après l'entretien oral, d'une bonne vision de la fonction de Conseiller général Directeur de centre ainsi qu'une bonne compréhension des défis liés à la fonction. Il fait également preuve d'une bonne connaissance des outils mis à la disposition des managers, il en a d'ailleurs développé certains.

Selon son chef fonctionnel, il est chargé de la coordination des évaluations pour l'ensemble du pays. Fonction qu'il maîtrise très bien en prenant des initiatives et avec un grand investissement. Il s'agit d'une personne de confiance, de grande intelligence et fidèle à son Administrateur.

En outre, selon le rapport du SELOR du 5 mars 2012, Monsieur Franck EMO possède des compétences bien développées quant à sa faculté d'innover et de s'auto-développer et suffisamment développées quant à ses capacités d'influencer, atteindre les objectifs et communiquer.

Il apparaît donc que Monsieur Franck EMO est le candidat qui possède les meilleurs titres et mérites pour occuper l'emploi de Conseiller général Directeur de centre à Liège.

Pour toutes ces qualités, Monsieur Franck EMO a donc été retenu pour cet emploi.

Motivation relative aux candidats pas proposés

Madame Muriel HIERNAUX est une candidate de grande valeur qui dispose, d'après l'entretien oral, d'une bonne vision de la fonction de Conseiller général

Directeur de centre ainsi qu'une bonne compréhension des défis liés à la fonction. Elle fait également preuve d'une bonne connaissance des outils mis à la disposition des managers. Cependant, elle a démontré une connaissance plus théorique que pratique.

Même si selon son chef fonctionnel, elle s'intègre facilement, n'hésite pas à donner du feedback et travaille de façon autonome et indépendante en tenant compte toutefois des avis de son chef. Selon le rapport du SELOR du 4 août 2011, Madame Muriel HIERNAUX doit encore développer certaines compétences telles qu'innover, développer des collaborateurs, influencer, s'auto-développer, atteindre les objectifs et communiquer. Ainsi, de ce rapport et lors de l'entretien, il apparaît que ses compétences correspondent plus à celles d'un expert que d'un manager.

Madame Muriel HIERNAUX n'a donc pas été retenue pour cet emploi.

Administration Mesures et Évaluations

Emploi de Conseiller général Directeur de centre (A4-classification de fonction: DFI304) - Mons

Classement des candidats

(...)

Candidat proposé

FRECOURT Jean-Marc

Motivation de la proposition

Monsieur Jean-Marc FRECOURT est un excellent fonctionnaire qui possède toutes les qualités requises pour occuper la fonction de Conseiller général Directeur à Mons. Il dispose, d'après l'entretien oral, d'une bonne vision de la fonction ainsi qu'une bonne compréhension des défis liés à la fonction. Il fait également preuve d'une bonne connaissance des outils mis à la disposition des managers.

Selon son chef fonctionnel, c'est un bon «teamplayer» possédant un esprit critique, ouvert aux nouveautés, proactif. Il est également un agent intègre et digne de confiance et très conscient de la mission et de la vision du SPF Finances. C'est un fonctionnaire très structuré qui a un excellent esprit d'analyse et qui fait preuve d'une grande logique.

En outre, selon le rapport du SELOR du 5 mars 2012, Monsieur Jean-Marc FRECOURT possède des compétences bien développées quant à sa faculté à développer des collaborateurs, s'auto-développer et atteindre les objectifs, et suffisamment développées quant à ses capacités d'influencer et de communiquer.

Il apparaît donc que Monsieur Jean-Marc FRECOURT est le candidat qui possède les meilleurs titres et mérites pour occuper l'emploi de Conseiller général Directeur de centre à Mons.

Pour toutes ces qualités, Monsieur Jean-Marc FRECOURT a donc été retenu pour cet emploi.

Motivation relative aux candidats pas proposés

Madame Muriel HIERNAUX est une candidate de grande valeur qui dispose, d'après l'entretien oral, d'une bonne vision de la fonction de Conseiller général Directeur de centre ainsi qu'une bonne compréhension des défis liés à la fonction. Elle fait également preuve d'une bonne connaissance des outils mis à la disposition des managers. Cependant, elle a démontré une connaissance plus théorique que pratique.

Même si selon son chef fonctionnel, elle s'intègre facilement, n'hésite pas à donner du feedback et travaille de façon autonome et indépendante en tenant compte toutefois des avis de son chef. Selon le rapport du SELOR du 4 août 2011, Madame Muriel HIERNAUX doit encore développer certaines compétences telles qu'innover, développer des collaborateurs, influencer, s'auto-développer, atteindre les objectifs et communiquer. Ainsi, de ce rapport et lors de l'entretien, il apparaît que ses compétences correspondent plus à celles d'un expert que d'un manager.

Madame Muriel HIERNAUX n'a donc pas été retenue pour cet emploi.

Administration Mesures et Évaluations

Emploi de Conseiller général Directeur de centre (A4-classification de fonction: DFI304) - Namur

Classement des candidats

(...)

Candidat proposé

CORNET Françoise

Motivation de la proposition

Madame Françoise CORNET est une excellente candidate qui satisfait pleinement au profil requis. Elle dispose, d'après l'entretien oral, d'une bonne vision de la fonction de Conseiller général Directeur de centre ainsi qu'une bonne compréhension des défis liés à la fonction. Elle fait également preuve d'une bonne connaissance des outils mis à la disposition des managers. Et dispose d'excellentes compétences génériques et techniques.

Selon son chef fonctionnel, il s'agit d'une personne intelligente, aimable, d'un abord facile qui travaille de façon très valable et ciblée, en connaissance de cause et avec grand engagement. Elle est sans aucun doute à considérer comme une figure clé au sein du projet STIPAD.

En outre, selon le rapport du SELOR du 5 mars 2012, Madame Françoise CORNET possède des compétences suffisamment développées quant à sa faculté à innover, développer des collaborateurs, influencer, atteindre les objectifs et communiquer.

Il apparaît donc que Madame Françoise CORNET est la candidate qui possède les meilleurs titres et mérites pour occuper l'emploi de Conseiller général Directeur de centre à Namur.

Pour toutes ces qualités, Madame Françoise CORNET a été retenue pour cet emploi.

Motivation relative aux candidats pas proposés

Madame Muriel HIERNAUX est une candidate de grande valeur qui, d'après l'entretien oral, dispose d'une bonne vision de la fonction de Conseiller général Directeur de centre ainsi qu'une bonne compréhension des défis liés à la fonction. Elle fait également preuve d'une bonne connaissance des outils mis à la disposition des managers. Cependant, elle a démontré une connaissance plus théorique que pratique.

Même si selon son chef fonctionnel, elle s'intègre facilement, n'hésite pas à donner du feedback et travaille de façon autonome et indépendante en tenant compte toutefois des avis de son chef. Selon le rapport du SELOR du 4 août 2011, Madame Muriel HIERNAUX doit encore développer certaines compétences telles qu'innover, développer des collaborateurs, influencer, s'auto-développer, atteindre les objectifs et communiquer. Ainsi, de ce rapport et lors de l'entretien, il apparaît que ses compétences correspondent plus à celles d'un expert que d'un manager.

Madame Muriel HIERNAUX n'a donc pas été retenue pour cet emploi";

que la requérante a introduit, le 10 novembre 2013, à l'encontre de cette proposition la réclamation suivante :

" (...)

Je suis étonnée par la proposition du Comité de direction en vue des nominations de conseillers généraux (A41) auprès des services extérieurs de l'Administration générale de la Documentation patrimoniale et surtout par la motivation qui y est attachée.

En effet, le rapport du SELOR y est utilisé pour justifier le fait que je ne sois pas retenue; je souhaiterais disposer du rapport complet et non de quelques phrases hors contexte.

Il est exact que lors de l'entretien au SELOR, j'ai mentionné que j'occupais à ce moment-là, un emploi d'expert à la cellule de géomatique mais que auparavant, j'avais exercé le poste de responsable du bureau des Grands Levers à Louvain-la-Neuve à la grande satisfaction de Monsieur Denis, Directeur régional des Grands Levers, comme en témoigne mon évaluation de cette époque.

Depuis lors, j'ai suivi le trajet formation leadership ainsi que le programme de coaching individuel «développement du leadership», spécialement dans le cadre de ma prise de fonction comme coordinateurs des évaluations à Namur où je suis responsable de vingt-six agents répartis dans les provinces de Namur et de Luxembourg. Je suis aussi inscrite au test SELOR «Leadership».

Cette formation, ce coaching et les réactions de mes collaborateurs m'ont convaincu que je pouvais passer d'une fonction d'expert à celle de manager. Ils m'ont aussi appris que mon style de management se situait plus dans le coaching que dans un management dirigiste.

J'ai toujours encouragé mes collaborateurs à se former, à passer les examens et à s'améliorer tout comme j'ai toujours suivi des formations présentant une plus-value pour la fonction que j'exerçais (cours de néerlandais, de systèmes d'informations géographiques...). De plus, je me tiens au courant en lisant la presse spécialisée, ce qui m'a permis de réaliser le meilleur score en compétences techniques.

Mon travail à la cellule de géomatique de la documentation patrimoniale consistait notamment en une veille technologique; j'ai réalisé une étude de faisabilité sur l'utilisation de drone pour la mise à jour de la documentation cadastrale et un de mes projets actuels porte sur la détection automatisée du changement au bâti à l'aide de photos aériennes de nos partenaires (Régions et IGN).

Je m'intéressé non seulement à la technique pure mais aux nouvelles perspectives de développements organisationnels engendrés par les nouvelles techniques. Ainsi, mes connaissances en outils SIG (Systèmes d'informations Géographiques) et en statistiques peuvent apporter des perspectives nouvelles dans les méthodes de travail et la gestion d'un service.

Je n'ai pas attendu le protocole d'accord entre le pilier Mesures et Évaluations et les Services patrimoniaux pour prendre contact avec les présidents des comités d'acquisition de Namur et Luxembourg et fixer les priorités.

J'ai aussi négocié le texte d'un protocole d'accord d'échanges des données avec la Région wallonne.

Je suis invitée à présenter des exposés et notamment ce 24 octobre dernier à l'Ordre des géomètres luxembourgeois.

J'ai toujours mis un point d'honneur à respecter mes objectifs et si, pour des raisons indépendantes de mon périmètre décisionnel, un problème survenait, à prévenir ma hiérarchie.

Pour toutes les raisons qui précèdent, je peux difficilement me reconnaître dans les motivations de la proposition du comité de direction en vue des nominations de conseillers généraux (A41) auprès des services extérieurs de l'Administration générale de la Documentation patrimoniale.

(...)"

qu'en outre, la requérante a déposé, lors de son audition par le comité de direction, le 6 décembre 2013, la note suivante :

" Madame, Messieurs,

Veillez trouver ci-dessous, les arguments principaux qui fondent mon recours en réclamation contre la proposition de nommer Madame Cornet au poste de Conseiller général Directeur de centre -Namur.

Respect de la procédure de sollicitation

Le règlement de sélection, publié dans le Moniteur, prévoyait un classement sur base des évaluations des compétences techniques et génériques, classement où je suis première.

Une épreuve facultative pouvait être organisée par SELOR; mais il n'était nullement question que l'évaluation du SELOR pouvait être déterminante, ni quelle était sa pondération. De même, les compétences listées par SELOR ne sont pas pondérées entre elles.

De plus, les compétences examinées par SELOR n'étaient pas connues et la procédure d'évaluation énoncée était pour le moins assez floue (par exemple entretien, étude de cas ou mise en situation pratique).

Cette épreuve de SELOR n'a pas été organisée pour les sélections équivalentes au sein de l'AGDP, notamment au sein du pilier Sécurité Juridique où le classement des candidats aux tests génériques et techniques a été suivi.

Je relève aussi une anomalie dans la date de la lettre d'accompagnement du rapport du SELOR : le 4 août 2011 alors que l'entretien a eu lieu le 7 mars 2012.

Critères utilisés pour justifier mon éviction

La raison principale invoquée est «ses compétences correspondent plus à celles d'un expert que d'un manager». Ainsi que je l'ai mentionné lors de l'entretien au SELOR, j'occupais, à ce moment une fonction d'expert; entre-temps, j'ai suivi une formation au leadership et je suis responsable d'une équipe de 26 personnes réparties dans les provinces de Namur et Luxembourg.

Avant mon arrivée à la cellule de géomatique, j'étais responsable du bureau des Grands Levers de Louvain-la-Neuve, à la satisfaction de Monsieur J-C Denis, directeur régional à cette époque ainsi que l'atteste mon évaluation. Je possède donc une meilleure expérience de manager que deux des candidats retenus (F. Emo et F. Cornet).

D'après SELOR, je dois encore développer certaines compétences telles :

- qu'innover : j'ai été appelée à la cellule de géomatique justement pour ma capacité à saisir les opportunités apportées par les nouvelles technologies; j'ai notamment participé à la rédaction du processus d'amélioration du plan parcellaire cadastral suite aux nouvelles applications disponibles;

- développer des collaborateurs: j'ai toujours été attentive à donner du feed-back à mes collaborateurs et à les encourager à progresser et à continuer à apprendre, notamment lorsque j'étais maître de stage de Monsieur Emo;

- influencer:

- s'auto-développer: j'ai suivi la formation leadership et j'ai posé ma candidature pour le programme de coaching individuel et je me suis inscrite au test «Development center» au SELOR;

- atteindre les objectifs : ainsi, malgré une série de problèmes techniques, le nombre de collaborateurs et leur distance géographique et ma prise de fonction toute récente, les deux premiers entretiens des cercles de compétence ont été réalisés dans les temps; de même, l'analyse du risque en matière de contrôle des valeurs vénales a été remise dans les délais même si ces derniers étaient très courts;

- communiquer: je n'ai pas attendu le protocole d'accord entre le pilier Mesures et Évaluations et les Services patrimoniaux pour prendre contact avec les présidents des comités d'acquisition de Namur et Luxembourg et fixer les priorités; j'ai aussi négocié le texte d'un protocole d'accord d'échanges des données avec la Région wallonne; je suis invitée à présenter des exposés et notamment ce 24 octobre dernier à l'Ordre des géomètres luxembourgeois.

Les appréciations de SELOR ne trouvent donc pas écho avec des faits et des actes objectifs de ma vie professionnelle.

L'évaluation du SELOR

Cette évaluation me paraît subjective; en effet, rien ne prouve que les questions posées aux candidats étaient similaires; une série d'indicateurs n'ont pas pu être évalués; les commentaires ne mentionnent pas les faits ou les actes concrets sur lesquels ils sont basés; certains indicateurs ne peuvent faire l'objet que d'une évaluation subjective comme le contact visuel (la durée de celui-ci a-t-elle été mesurée ?), la communication non verbale, le stress (en quoi celui-ci constitue-t-il un élément négatif?).

Le rapport contient plus une série de recommandations qu'une mesure de la compétence.

Renseignements pris auprès d'une firme de recrutement, de telles évaluations sont suivies par une séance de débriefing et une interview où on demande des exemples concrets de situations de management (ça permet de nuancer une mauvaise performance et de comprendre davantage comment la personne fonctionne).

Conclusion

Le rapport du SELOR aurait pu constituer, dans une ambiance constructive, à identifier mes points forts et mes points faibles; je suis d'ailleurs toute disposée à les améliorer.

Pour les raisons exposées ci-dessus, il ne peut être utilisé pour justifier mon éviction.

Je sollicite donc l'emploi de Conseiller général, Directeur de centre à Namur; je demande que le classement soit respecté et vous prie, Madame, Messieurs de vouloir reconsidérer votre décision";

qu'à la suite de cette réclamation, le comité de direction a fait sienne, le 21 février 2014, le contenu de la note du 18 février 2014 selon laquelle :

" Réclamation de M^{me} Muriel HIERNAUX

Par lettre recommandée du 10 novembre 2013, M^{me} HIERNAUX a introduit une réclamation contre la proposition de nomination de M^{me} Françoise CORNET à l'emploi à Namur.

M^{me} HIERNAUX a été entendue par le Comité de direction le 6 décembre 2013 et a remis la version écrite de son exposé au Secrétariat. Les membres du Comité de direction n'ont pas posé de questions.

M^{me} HIERNAUX invoque que la formation leadership suivie, son coaching et les réactions de ses collaborateurs lui ont convaincu qu'elle pouvait passer d'une fonction d'expert à celle de manager.

Ensuite, elle fait état de ses compétences techniques et ses initiatives prises en pratique. Elle fait remarquer qu'elle a toujours mis un point d'honneur à respecter ses objectifs et si un problème survenait, à prévenir sa hiérarchie et que pour toutes ses raisons, elle peut difficilement se reconnaître dans les motivations de la proposition du Comité de direction.

Lors de son audition, elle invoque de plus que le règlement de sélection ne prévoyait pas que l'évaluation du Selor pouvait être déterminante et que cette évaluation lui paraît subjective. À son avis, le rapport contient plus une série de recommandations qu'une mesure de compétence et ne pouvait être utilisé pour justifier son éviction

Réfutation :

M^{me} HIERNAUX est une candidate de grande valeur qui dispose, d'après l'entretien oral, d'une bonne vision de la fonction de Conseiller général Directeur de centre ainsi qu'une bonne compréhension des défis liés à la fonction. Elle fait également preuve d'une bonne connaissance des outils mis à la disposition des managers. Cependant, elle a démontré une connaissance plus théorique que pratique. En effet, ses propositions restent très théoriques comme analyser, évaluer, remotiver, etc., sans traduire effectivement à quelles mesures concrètes doivent être mises en œuvre à l'exception du déplacement possible des agents. À cet égard, elle se distingue nettement des candidats retenus. Par ailleurs, elle fait preuve manifestement d'empathie et d'une grande culture sur le plan technique.

Selon son chef fonctionnel, elle s'intègre facilement, n'hésite pas à donner du feedback et travaille de façon autonome et indépendante en tenant compte toutefois des avis de son chef. Elle possède une bonne expérience professionnelle mais n'est pas parvenue lors de l'entretien à démontrer sa capacité à valoriser cette expérience dans le cadre de la gestion d'un centre.

Selon le rapport du SELOR du 4 août 2011, Madame M^{me} HIERNAUX doit développer toutes les compétences évaluées ce qui est totalement insuffisant dans le cadre de cette sélection. Elle a présenté une vision très partielle de la situation et ne prend pas de hauteur, ce qui est accentué par un stress bien visible. Son mode de communication est confus et déstructuré. Elle n'a pas fait un véritable plan d'actions crédibles. Par ailleurs, elle n'a qu'une expérience très limitée en gestion d'équipe et ne s'est pas formée pour s'y préparer. Ses compétences se situent davantage dans un rôle de consultance ou d'expert.

Conclusion :

Les éléments invoqués dans sa réclamation et lors de son audition ne font pas ressortir que M^{me} HIERNAUX serait une meilleure candidate pour une nomination dans cet emploi que la candidate proposée.

Il n'y a donc pas de raison de revoir la proposition initialement faite";

Considérant que, contrairement à ce que font valoir les parties adverse et intervenante, si la note déposée par la requérante lors de son audition par le comité de direction, le 6 décembre 2013, concerne la proposition de nommer Françoise CORNET, la réclamation qu'elle a introduit le 10 novembre 2013 porte bien sur la proposition du comité de direction portant sur l'ensemble des nominations de conseillers généraux auprès des services extérieurs de l'Administration générale de la Documentation patrimoniale; qu'il ressort de cette proposition que le comité de direction n'a pas rencontré les arguments soulevés par la requérante dans sa réclamation; qu'il continue en effet à mettre l'accent sur le rapport du SELOR alors que celui-ci fait justement l'objet de la réclamation; qu'ainsi, le comité de direction ne se prononce pas sur le développement allégué par la requérante de ses compétences managériales depuis l'entretien au SELOR du 5 mars 2012 alors que, tant dans sa réclamation que dans la note déposée à l'occasion de son audition, celle-ci faisait état d'éléments concrets afin de démontrer que l'évaluation du SELOR pouvait être remise en cause; que l'examen du procès-verbal du comité de direction du 21 février 2014 et de la note du 18 février 2014 à laquelle il se réfère ne permet pas de savoir si le comité de direction a réellement examiné ces éléments et ce d'autant plus qu'il reprend in extenso la conclusion du rapport du SELOR du 5 mars 2012 contestée par la requérante dans sa réclamation; que le comité de direction ne démontre donc pas que, depuis le rapport du 5 mars 2012 rédigé par le SELOR, la requérante n'aurait pas développé, en pratique, ses compétences managériales, alors que presque deux ans se sont écoulés entre ce rapport et la décision du comité de direction sur réclamation, le 21 février 2014; qu'eu égard à la remarque préalable contenue dans le rapport du SELOR, selon laquelle "[...] Le rapport est une photographie instantanée et donne une image du candidat, telle que ses compétences se présentent aujourd'hui par rapport au profil de compétences préétabli. Étant donné que les personnes peuvent se développer et évoluer, les jugements sont limités dans le temps. Les résultats devront être traités avec la prudence qui s'impose au fil du temps", il incombait au comité de direction sinon de réactualiser les conclusions de ces rapports pour tous les candidats, à tout le moins de rencontrer les arguments de la requérante permettant de les mettre en doute; qu'il convient, par ailleurs, de constater que si plusieurs procédures de promotion ont été lancées le 1^{er} juin 2011, l'appel aux candidats auquel la requérante a répondu concernait six emplois auxquels est attachée la fonction de "conseiller général Directeur de centre" auprès de services extérieurs de l'Administration du Cadastre; que l'examen du dossier démontre, d'ailleurs, que les différentes étapes de la procédure de sélection décrite dans l'appel aux candidats se sont déroulées en environ seize mois et que c'est au stade de l'examen des dossiers par le comité de direction (rédaction des notes) que la procédure a été ralentie; qu'il a, en effet, fallu un an pour qu'une note soit rédigée à

l'attention du comité de direction par un conseiller général chargé de la direction de l'Administration générale de la Documentation patrimoniale; que les éventuelles difficultés suscitées par le nombre important de procédures de promotion entamées en même temps relèvent toutefois de la responsabilité de la partie adverse elle-même à qui il appartenait de s'organiser en sorte que les procédures de promotion puissent être traitées dans un délai raisonnable; que ceci implique que si le comité de direction est appelé à se prononcer de nombreux mois après la fin des épreuves de sélection, il soit vigilant quant à l'actualité des titres et mérites à comparer; que cette obligation de prudence s'impose encore plus lorsqu'un des organes chargé d'émettre une appréciation sur ces titres et mérites émet expressément, comme en l'espèce, une réserve sur le caractère limité dans le temps de son appréciation; que les deux moyens réunis sont dès lors fondés;

Considérant que, dans son dernier mémoire, la partie requérante sollicite qu'une indemnité de procédure de 700 euros lui soit accordée; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête en intervention introduite par Franck EMO est accueillie définitivement.

Article 2.

Sont annulés les deux arrêtés royaux du 23 mars 2014 nommant Françoise CORNET et Franck EMO, dans un emploi du cadre linguistique français, au poste de conseiller général, classe A4, au SPF Finances ainsi que, par voie de conséquence, les décisions du président du comité de direction du SPF Finances affectant, à la date du 1^{er} avril 2014, les agents précités.

La requête est rejetée pour le surplus.

Article 3.

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

Les autres dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont mis à charge de la partie adverse à concurrence de 200 euros et à charge de la partie intervenante à concurrence de 150 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le dix-huit décembre deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Luc CAMBIER,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Gregory DELANNAY,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Gr. DELANNAY.

J. VANHAEVERBEEK.