

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 236.070 du 12 octobre 2016

A. 217.296/VIII-9852

En cause : **LEBLANC** Paul,
ayant élu domicile à
la Centrale générale des services publics (CGSP),
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

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

LE PRÉSIDENT F.F. DE LA VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 15 octobre 2015 par Paul LEBLANC qui demande l'annulation de "la décision lui attribuant la mention «à améliorer» pour le cycle d'évaluation 2014";

Vu les mémoires en réponse et en réplique 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 17 août 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 11 octobre 2016;

Entendu, en son rapport, Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e Monique DETRY, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et Fabrice GROBELNY, conseiller, comparaisant pour la partie adverse;

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. Né le 22 octobre 1967, le requérant est agent statutaire et exerce les fonctions d'expert fiscal adjoint à l'administration générale de la Fiscalité - Contrôle de Marche-en-Famenne.

2. Le 13 janvier 2014, dans le cadre de l'application de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, Yves THEYS, chef de service et supérieur hiérarchique du requérant au contrôle de Marche-en-Famenne, entame le cycle d'évaluation du requérant pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014.

Le même jour, le formulaire d'entretien de fonction est transmis au requérant par le biais de l'application Crescendo.

3. Du 16 janvier au 15 avril 2014, le requérant est absent pour cause de maladie.

4. Le 16 avril 2014, il reprend le travail et le 28 avril suivant, il signe avec Yves THEYS l'entretien de fonction.

5. L'entretien de planification est signé le 5 juin 2014 par le requérant et le lendemain par Yves THEYS.

6. Le 25 juillet 2014, un entretien de fonctionnement est signé par le requérant et Yves THEYS.

7. L'entretien d'évaluation se déroule le 23 janvier 2015.

Le 26 janvier 2015, Yves THEYS intègre une annexe à l'évaluation via l'application Crescendo.

8. Le 5 février 2015, le rapport d'évaluation avec la mention finale "à améliorer" est signé électroniquement par Yves THEYS et contresigné

électroniquement par Serge MARTINET, directeur dans le cadre du cycle d'évaluation. Le 9 février 2015, le requérant signe électroniquement l'évaluation.

9. Par une lettre recommandée du 2 mars 2015 adressée au président du comité de direction, le requérant introduit un recours contre la mention d'évaluation qui lui a été attribuée pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014.

Par un courrier électronique du 6 mars 2015, le Shared Service Center - Intégrité du Service d'encadrement Personnel et Organisation, en accuse réception.

Par un courrier électronique du 16 mars 2015, le Shared Service Center - Intégrité transmet le recours et une copie du dossier d'évaluation individuel à la commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation, ci-après dénommée "la commission".

10. Par une lettre recommandée du 28 mai 2015, le requérant est invité à être entendu le 2 juillet 2015 devant la commission.

Par un courrier du même jour, Yves THEYS reçoit aussi une invitation à être entendu devant la commission le 2 juillet 2015.

Par un courrier électronique du 29 mai 2015, le requérant demande à la commission le déplacement de la séance.

Par une lettre recommandée du 9 juin 2015, le requérant est invité à être entendu le 4 août 2015 devant la commission, Yves THEYS étant également convié.

11. Le 4 août 2015, le requérant, assisté de son conseil, et Yves THEYS sont entendus par la commission qui, au terme de la séance, émet "à la majorité de cinq voix contre une, l'avis de maintenir la mention d'évaluation «à améliorer»".

Par un courrier recommandé du 20 août 2015, l'avis de la commission est notifié au requérant.

Par une lettre distincte du même jour, l'avis de la commission est notifié au président du comité de direction.

12. Par une lettre recommandée du 2 septembre 2015, le président du comité de direction informe le requérant que la mention "à améliorer" devient définitive vu l'avis de la commission de maintenir la mention attribuée. Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que le premier moyen est pris de la violation de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, spécialement de son article 8, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir; que le requérant, après avoir cité l'article 8 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité indique que les entretiens de fonctionnement ne sont pas facultatifs, mais doivent se tenir à chaque fois que c'est nécessaire; qu'il constate cependant qu'au cours de la période d'évaluation, un seul entretien de fonctionnement a eu lieu, le 22 juillet 2014, et que lors de cet entretien, son supérieur hiérarchique a indiqué, à plusieurs reprises, que, à la suite du départ de plusieurs agents, ses tâches allaient être redéfinies, ce qui a effectivement été le cas; que, selon lui, dans la mesure où son évaluateur prétend avoir constaté des difficultés au cours de la période d'évaluation, il était manifestement nécessaire de tenir des entretiens de fonctionnement puisque qu'un tel entretien aurait peut-être permis de résoudre les problèmes vantés par l'évaluateur; qu'il ajoute aussi que ses tâches ont été fortement modifiées, sans que les objectifs de prestation ne soient adaptés, ni à la faveur d'un entretien de fonctionnement, ni en aucune autre manière; qu'il rappelle, en outre, qu'il a connu de sérieux problèmes de santé qui ne lui ont permis de travailler effectivement que durant neuf mois au cours de la période concernée; qu'il estime aussi que la circonstance que "la particularité de l'organisation du travail du service (qui ne correspond pas à l'année d'évaluation) n'a pas permis l'organisation avant la fin de l'année civile d'un entretien de fonctionnement en sus de celui du 22 juillet 2014" n'est en rien démontrée et ne peut lui être imputée, dès lors qu'un tel entretien de fonctionnement était nécessaire; qu'il souligne encore que l'article 8 de l'arrêté royal précité constitue une garantie importante pour l'agent évalué puisqu'il s'agit de la seule opportunité lui permettant d'être informé par son évaluateur des problèmes qui concernent son fonctionnement, de ceux qui entravent la réalisation des objectifs, des questions de développement au sein de sa fonction, des perspectives de carrière et du développement des compétences souhaitables et d'adapter éventuellement les objectifs de prestation et de développement;

Considérant qu'en réplique, le requérant souligne qu'il existe des différences importantes entre la vérification des déclarations des indépendants et celle des déclarations des salariés et que cette modification de tâches nécessitait indubitablement une adaptation des objectifs de prestation; que, selon lui, il est inexact d'affirmer qu'il aurait marqué son accord, dès le départ, sur les objectifs, moyens et indicateurs, lesquels ne devaient donc pas être modifiés selon les dires de la partie adverse, puisque les objectifs fixés au départ concernaient le contrôle des indépendants, alors qu'il s'est vu confier le contrôle des salariés en cours de cycle; qu'il relève qu'il a bel et bien été évalué sur le fondement des objectifs définis en début d'année, sans modification et qu'il en ressort, paradoxalement, pour le même

cycle d'évaluation, que le troisième objectif était déjà "atteint" en juillet mais ne l'était plus en janvier; qu'il est aussi d'avis que la simple mise à disposition de données relatives à la progression des agents et d'informations relatives à la progression dans les objectifs ne peut remplacer un entretien de fonctionnement; qu'il ajoute encore qu'il n'est pas pertinent d'indiquer qu'il n'a pas sollicité lui-même d'entretien de fonctionnement dès lors qu'il se trouvait placé sous l'autorité de son évaluateur et ne pouvait pas deviner que celui-ci allait lui attribuer la mention "à améliorer";

Considérant que dans son dernier mémoire, il répète qu'en 2014, ses tâches ont été modifiées et qu'il a dû s'occuper en plus des dossiers IPP relatifs aux indépendants de dossiers relatifs à l'IPP des personnes physiques, ce qui a entraîné des difficultés d'adaptation dans son chef et qu'il appartient à la partie adverse de produire au dossier administratif les pièces qui attestent de ce changement, notamment si celui-ci était déjà intervenu en 2013; que faute de pareille preuve, il estime que c'est sa version des choses qui doit être retenue; qu'il insiste sur le fait que ce changement aurait dû impliquer une adaptation de ses objectifs de prestation; qu'il indique encore qu'il n'était pas en mesure, lors de son entretien de fonctionnement en juillet 2014, de solliciter une redéfinition de ses objectifs dès lors que la partie adverse ne lui avait pas encore communiqué ses nouvelles tâches;

Considérant que le rapport de l'entretien de fonctionnement du 22 juillet 2014 indique, en ce qui concerne le troisième objectif de prestation :

"

Objectif	Lien avec l'objectif stratégique	Moyen	Echéance	Indicateur	Atteint
Respecter le planning à l'enrôlement des déclarations suivant l'instruction 48/2013	Plan opérationnel 2012-2017 : augmenter l'efficacité	Suivre les piles de travail correspondantes dans Taxi	En continu	Statistiques Taxi +MPM	Atteint
		Motiver correctement les dossiers repris dans les piles «à motiver» de Taxi	En continu	Statistiques Taxi + WF auditing CDS	Atteint

Remarques du chef

Suite à ta période d'absence, vu le timing, cette partie de travail a été réattribuée. Cependant suite aux départs de plusieurs agents, les tâches vont être redéfinies et cet objectif restera important";

Le rapport de l'entretien d'évaluation du 23 janvier 2015 indique en ce qui concerne le troisième objectif de prestation :

"

Objectif	Lien avec l'objectif stratégique	Moyen	Echéance	Indicateur	Atteint
Respecter le planning à l'enrôlement des déclarations suivant l'instruction 48/2013	Plan opérationnel 2012-2017 : augmenter l'efficacité	Suivre les piles de travail correspondantes dans Taxi	En continu	Statistiques Taxi +MPM	Pas atteint
		Motiver correctement les dossiers repris dans les piles «à motiver» de Taxi	En continu	Statistiques Taxi + WF auditing CDS	Pas atteint

Remarques chef :

Les listes sorties le 22 janvier 2015 montrent que l'objectif défini n'a pas été atteint. La liste à traiter des contribuables ayant rentré leur déclaration via Tax-on-Web citoyens devait être terminée pour le 31/10/2014, il te restait 109 dossiers au 22 janvier 2015. La liste à traiter des contribuables ayant rentré leur déclaration via Tax-on-Web mandataires devait être terminée pour le 23/12/2014, il te restait 272 dossiers au 22 janvier 2015. La liste des dossiers à motiver qui doit être traitée au fur et à mesure ne l'a pas été malgré les rappels. Tu dois traiter le courrier dans les meilleurs délais et ne pas le laisser sur le côté plusieurs mois. De plus, il te reste plus de 950 dossiers en attente de correction.

Remarques du collaborateur

Cet objectif était atteint lors de l'entretien de fonctionnement en juillet 2014. Cependant après cet entretien, mes tâches ont été modifiées en diminuant le contrôle pour des tâches de gestion alors que mon profil de fonction a été défini comme «contrôle». Les tâches de gestion nécessitent une autre organisation du travail car il y a un volume de dossiers à traiter beaucoup plus important. Cette modification de mes tâches m'a été demandée alors que mon état de santé était toujours fragile. Je l'ai accepté dans un esprit d'équipe car le service a dû faire face au départ de plusieurs agents qui n'ont à ce jour pas été remplacés. Le retard mentionné en remarques par le chef n'a et n'aura aucune conséquence dommageable ni pour le service ni pour le trésor public (aucune prescription constatée). Je remarque également qu'il n'a eu aucune urgence à constater ce retard puisque les listes citées ont été imprimées le 22/01/2015 et que ce retard vient seulement de m'être reproché.";

Considérant, tout d'abord, qu'il ressort du rapport de l'entretien de fonction du 23 janvier 2014, signé le 28 avril 2014 par le requérant que la description de fonction vise à la fois des tâches de gestionnaire de dossiers et de contrôleur fiscal; qu'ensuite, les objectifs de prestation définis lors de l'entretien de planification sont susceptibles de s'appliquer tant au traitement des dossiers "indépendants" qu'au traitement des dossiers "salariés"; que les indicateurs clefs de performance (ICP) sélectionnés se réfèrent d'ailleurs tant au pourcentage de contrôle pour les indépendants qu'au pourcentage de contrôle pour les salariés; que le requérant était donc bien susceptible d'accomplir à la fois des tâches de gestion que des tâches de contrôle et ce tant dans les dossiers "indépendants" que "salariés"; que

le rapport de l'entretien de fonctionnement du 17 juillet 2014 démontre également que si l'objectif n° 3 a été considéré comme atteint, le 22 juillet 2014, c'est en raison de la réattribution du travail en l'absence du requérant; que les tâches ayant dû être modifiées à la suite du départ de certains agents, d'une part, et le planning à l'enrôlement des déclarations variant selon la période de l'année, d'autre part, expliquent que le chef hiérarchique a pu considérer de manière raisonnable que cet objectif n'était plus atteint au 22 janvier 2015; que le requérant a été averti par sa hiérarchie dès le mois de juillet 2014 que ses tâches seraient modifiées à la suite du départ de plusieurs agents; qu'il n'a cependant pas contesté cette modification sauf en faisant valoir que ses tâches de gestion devenaient plus importantes que ses tâches de contrôle; qu'il aurait pu, s'il l'estimait nécessaire, demander, lors de l'entretien de fonctionnement, que ses objectifs soient, le cas échéant, redéfinis en fonction de ses nouvelles tâches, ce qu'il n'a pas fait; que le premier moyen n'est ainsi pas fondé;

Considérant que le second moyen est pris de la violation de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, spécialement ses articles 13 et 14, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, de la motivation interne fautive et abusive, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir; que dans une deuxième branche, après avoir rappelé le prescrit des articles 13 et 14 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité il soutient qu'en réalité, il a rempli tous ses objectifs à plus de 70 %, voire entièrement, a développé les compétences nécessaires pour pouvoir continuer à exercer sa fonction de manière satisfaisante et a été disponible à l'égard des usagers du service public; qu'il estime qu'il méritait la mention "répond aux attentes"; qu'il souligne que, concernant l'objectif "respecter le planning à l'enrôlement des déclarations suivant l'instruction 48/2013", les neuf cent cinquante dossiers en attente de correction vantés doivent se comparer à un volume de cinq mille dossiers, ce qui signifie que l'on ne pourrait parvenir qu'à une proportion de 19 % du travail non effectué dans les délais; qu'il considère qu'il peut se prévaloir d'un accomplissement, à plus de 70 %, de cet objectif de prestation, mesure qui devrait lui valoir la mention "répond aux attentes"; que concernant l'objectif de disponibilité à l'égard des usagers du service, indiqué comme partiellement atteint du point de vue de l'accueil du public, il affirme que le chef de service n'a mentionné dans son dossier aucune constatation un tant soit peu précise selon laquelle, au cours du cycle d'évaluation, il aurait mal accueilli des usagers;

Considérant que dans son mémoire en réponse, quant à cette deuxième branche, la partie adverse expose que les dossiers "en attente de correction" ne sont pas les seuls dossiers à traiter puisque le 22 janvier 2015, il restait encore cent neuf dossiers "Déclarations TOW - Citoyens" à traiter bien que la liste devait être

terminée pour le 31 octobre 2014, qu'à la même date, deux cent septante deux dossiers "Déclarations TOW- Mandataires" étaient en attente de traitement alors que la date butoir était le 23 décembre 2014 et que les dossiers à motiver n'ont pas été traités malgré les rappels et que c'est Yves THEYS qui a finalement dû effectuer ce travail au mois de décembre 2014; qu'elle fait observer que lors de l'évaluation, Yves THEYS a aussi précisé que les premier et deuxième objectifs de prestation étaient atteints grâce aux nombreux rappels et à l'intervention d'un collègue; que pour l'objectif de disponibilité à l'égard des usagers du service, en ce qu'il concerne l'accueil du public et le téléphone, elle relève qu'il n'a été que partiellement atteint, Yves THEYS ayant constaté que le requérant s'est énervé lorsque les contribuables se présentaient et lors de contacts téléphoniques avec eux et que d'autres remarques sont encore formulées dans les rubriques "Contribution aux prestations d'équipe" et "Fonctionnement général"; qu'elle note encore qu'il ressort de l'ensemble du dossier d'évaluation et de l'avis de la commission que Yves THEYS a adapté les objectifs du requérant au vu de sa situation et que ce dernier a été aidé dans la réalisation de ses objectifs;

Considérant que dans son dernier mémoire, la partie adverse estime que les objectifs de prestation n^{os} 1 et 2 ont été vidés pour l'essentiel de leur substance au profit des objectifs n^{os} 3 et 4 dès lors que le requérant a été déchargé d'une bonne part de ses tâches de contrôle pour pouvoir se concentrer sur les tâches de gestion; qu'elle est ainsi d'avis que les quatre objectifs ne sont pas d'une valeur équivalente; que par rapport à la disponibilité du requérant envers les usagers du service, elle rappelle l'importance de ce critère pour le SPF Finances et considère que le requérant a finalement été peu disponible ce qui justifie la mention "à améliorer"; qu'elle note encore que le requérant n'a pas clairement contesté les constats posés par son supérieur hiérarchique, s'étant borné à alléguer, de manière générale, qu'il a toujours été disponible pour les usagers du service;

Considérant que, quant à la deuxième branche du second moyen, les articles 13 et 14 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale mentionnent ce qui suit :

" Art. 13. § 1^{er}. La mention «répond aux attentes» est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères suivants :

- 1° avoir réalisé la grande majorité de ses objectifs de prestation;
- 2° disposer des compétences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante ou avoir développé ces compétences si un tel objectif avait été fixé lors de l'entretien de planification;
- 3° avoir été disponible à l'égard des usagers du service;
- 4° avoir contribué correctement aux prestations de l'équipe.

Lorsque le membre du personnel répond aux trois premiers critères, il a droit à la mention «répond aux attentes» sauf si les manquements au dernier critère sont de

telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service sans faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

§ 2. S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, la mention «répond aux attentes» n'est attribuée que si en outre 90 % au moins des évaluations ont été réalisées, dans les délais impartis et conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 14. § 1^{er}. La mention «à améliorer» est attribuée au membre du personnel qui :

- 1° soit n'a réalisé qu'entre 50 et 70 % de ses objectifs de prestation;
- 2° soit n'a pas développé les compétences nécessaires à pouvoir continuer à exercer sa fonction de manière satisfaisante alors que cet objectif lui avait été assigné lors de l'entretien de planification;
- 3° soit a été peu disponible à l'égard des usagers du service.

La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Elle peut toutefois à elle seule justifier la mention «à améliorer» si les manquements à ce critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service. Toutefois, si le membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici.

§ 2. S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, sauf si la mention «insuffisant» s'impose, la mention «à améliorer» est d'office attribuée si moins de 90 % des évaluations ont été réalisées ou si les évaluations ont été réalisées hors des délais impartis ou de manière non conforme aux dispositions du présent chapitre";

Considérant qu'en l'espèce, l'entretien de planification a assigné quatre objectifs de prestation au requérant :

- "Atteindre les objectifs fixés pour les ICP sélectionnés". L'entretien d'évaluation mentionne que cet objectif a été atteint;
- "Traiter les dossiers attribués dans STIRCO". L'entretien d'évaluation mentionne que cet objectif (divisé en trois sous-objectifs) a été atteint;
- "Respecter le planning à l'enrôlement des déclarations suivant l'instruction 48/2013". L'entretien d'évaluation mentionne que cet objectif (divisé en deux sous-objectifs) n'a pas été atteint;
- "Établir une IO et envoyer un avis d'amende pour tous les cas prévus et le statistiquer (sic) correctement dans Taxi". L'entretien d'évaluation mentionne que cet objectif a été atteint;

que l'entretien de planification n'opère aucune gradation entre les quatre objectifs, de sorte qu'il faut considérer que, aux yeux de l'autorité, chaque objectif revêt une importance égale; que dès lors, puisqu'un seul objectif sur quatre n'a pas été atteint, il s'impose de considérer que le requérant a atteint 75 % des objectifs assignés; que la circonstance que le requérant n'a pas atteint un objectif sur quatre ne permet pas, à elle seule, de lui attribuer la mention "à améliorer"; que si, comme le prétend la

partie adverse, ces quatre objectifs ne sont pas de valeur équivalente en l'espèce, encore aurait-il fallu l'indiquer spécifiquement dans le cadre de l'évaluation, ce qui n'a nullement été fait; que pour la disponibilité à l'égard des usagers du service, l'entretien de planification indique ce qui suit :

"

Objectif		Moyen	Échéance	Indicateur
Prestations de service	Plan opérationnel 2012- 2017 : augmenter l'efficacité	Assurer le remplissage des déclarations de l'EI 2014 au moyen de TOW fonctionnaire en renfort des agents du BCT si nécessaire	En continu	Constatations CDS
		accueil public, téléphone, attestations diverses, quotes-parts, dégrèvements d'office, ...	En continu	Constatations CDS

que le rapport de l'entretien d'évaluation indique ce qui suit :

Objectif		Moyen	Échéance	Indicateur	Atteint
Prestations de service	Plan opérationnel 2012- 2017 : augmenter l'efficacité	Assurer le remplissage des déclarations de l'EI 2014 au moyen de TOW fonctionnaire en renfort des agents du BCT si nécessaire	En continu	Constatations CDS	Atteint
		accueil public, téléphone, attestations diverses, quotes-parts, dégrèvements d'office, ...	En continu	Constatations CDS	Partiellement atteint

Remarques chef

Il t'arrive de t'énerver sur les contribuables qui se présentent ou que tu as au téléphone. Tu ne dois pas t'énerver sur les contribuables même si tu penses que leur comportement n'est pas adéquat, tu dois essayer de calmer la situation.

Remarques du collaborateur

J'ai toujours été disponible à l'égard de tous les usagers du service. Je n'ai jamais reçu de plaintes d'usagers sur la manière dont je les avais reçus.";

que même si le chef de service a constaté que le requérant s'énervait parfois sur les contribuables, cet élément ne permet pas à lui seul de considérer qu'il a été, pour reprendre les termes de l'article 14 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité "peu disponible à l'égard des usagers du service", de sorte que ce seul constat ne peut raisonnablement pas fonder la mention "à améliorer" qui lui a été attribuée; que si le requérant avait manqué à son devoir de service envers les usagers, la partie adverse n'aurait pas indiqué qu'il avait partiellement atteint cet objectif; que dans ces conditions, la deuxième branche du second moyen est fondée;

Considérant qu'il n'y a pas lieu d'examiner les première et troisième branches du second moyen qui, même à les supposer fondées, ne conduiraient pas à une annulation plus étendue;

Considérant que la partie requérante sollicite une indemnité de procédure minimale de cent quarante euros, son conseil n'étant intervenu que peu avant l'audience; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulée la décision attribuant à Paul LEBLANC la mention "à améliorer" pour son cycle d'évaluation 2014.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 140 euros est accordée à la partie requérante, à charge de la partie adverse.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le douze octobre deux mille seize par :

Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État, président f.f.,
Florence VAN HOVE, greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE.

P. VANDERNACHT.