CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE

A R R Ê T

n^o^ 249.283 du 16 décembre 2020

A. 226.527/VIII-10.981

En cause : **TAVERNE** Isabelle,
ayant élu domicile chez
M^e^ Geoffroy GENERET, avocat,
rue Capitaine Crespel 2-4
1050 Bruxelles,

contre :

le centre public d'action sociale de Mettet,
représenté par le conseil de l'action sociale,
ayant élu domicile chez
M^e^ Philippe LEURQUIN, avocat,
rue de Claminforge 1
5070 Le Roux.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 26 octobre 2018, Isabelle Taverne demande l'annulation de « la délibération du conseil de l'action sociale du CPAS de Mettet du 7 mai 2018 par laquelle il a été décidé de procéder à son licenciement avec paiement d'une indemnité de trois mois de salaire ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M^me^ Valérie Michiels, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 12 octobre 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 11 décembre 2020 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e^ Matthieu Generet, *loco* M^e^ Geoffroy Generet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Philippe Leurquin, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^me^ Valérie Michiels, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Dans le courant de l'année 2017, la partie adverse procède à une procédure de recrutement afin de pourvoir au poste vacant d'un « assistant social chef de service niveau 1 ».

2. Trois candidats se présentent aux épreuves de recrutement. À l'issue des épreuves, seuls deux candidats restent en lice, dont la requérante.

3. Par une délibération du 9 mai 2017, le conseil de l'action sociale décide de désigner l'autre candidat. Il motive son choix de ne pas retenir la candidature de la requérante, au motif qu'« [elle] ne dispose pas de suffisamment de *leadership*, son examen oral [dans le cadre duquel elle a obtenu la cote de 15/30] n'ayant pas laissé transparaître de réelles volonté et capacité à manager une équipe mais elle a obtenu les points requis ». Le conseil de l'action sociale décide de verser la requérante dans la réserve de recrutement.

4. Le 13 juin 2017, le conseil de l'action sociale, après avoir constaté la rétractation du candidat initialement choisi, « entérine la désignation de [la requérante] dans le poste d'AS en chef », après que cette dernière, à l'issue d'une rencontre le 9 juin 2017, ait confirmé son intérêt pour le poste.

5. Le 18 septembre 2017, la requérante entre au service de la partie adverse en qualité de stagiaire au poste d'assistante sociale en chef. Le dossier administratif n'indique pas qu'il s'agirait d'un engagement contractuel.

6. Le 23 février 2018, elle fait l'objet d'une évaluation intermédiaire avec mention « réservée » par la directrice générale de la partie adverse, approuvée le 13 mars 2018 par une décision du conseil de l'action sociale. Il ressort de la fiche d'évaluation que seules trois mentions sont possibles : « 1. Très positive », « 2. Positive », et « 3. Réservée », de sorte que la mention « réservée » est la plus défavorable qui puisse être octroyée.

7. Le 15 mars 2018, la partie adverse adresse un courrier à la requérante pour l'informer de ce que le conseil de l'action sociale a approuvé à l'unanimité son évaluation. Le procès-verbal de la délibération n'est pas joint au courrier, lequel se limite à en résumer le contenu. Il est rappelé à la requérante qu'elle peut faire des observations écrites et que, conformément aux statuts, « au plus tard deux mois avant la fin de stage, une nouvelle fiche d'évaluation est établie », soit « [dans le] courant de la première quinzaine de juillet ».

8. Le 29 mars 2018, la requérante introduit un « recours » contre cette évaluation auprès du conseil de l'action sociale et sollicite la communication des commentaires écrits en lien avec le tableau d'évaluation réalisé par la directrice générale. Elle ne fait aucune observation par rapport au contenu de son évaluation et ne sollicite pas la copie du procès-verbal de la délibération du conseil de l'action sociale du 13 mars 2018.

9. Le 10 avril 2018, le conseil de l'action sociale décide d'envisager, après une audition, une procédure de licenciement anticipé à l'égard de la requérante, conformément à l'article 6.5. du statut du CPAS.

Il fixe au 7 mai 2018 l'audition de la requérante. Une « convocation » est notifiée par un envoi daté du 12 avril 2018 auquel plusieurs documents sont joints, dont l'extrait des délibérations du conseil de l'action sociale du 13 mars 2018 et du 10 avril 2018 et une copie du chapitre 5 du statut du CPAS.

10. Par un courrier électronique du 3 mai 2018, le représentant syndical de la requérante, absente pour raison médicale jusqu'au 26 mai 2018, sollicite le report de l'audition à l'issue de son congé de maladie.

11. Le 7 mai 2018, le conseil de l'action sociale décide de ne pas reporter l'audition et de procéder au licenciement de la requérante.

Il s'agit de l'acte attaqué.

12. Cette décision est portée à la connaissance de la requérante par un envoi recommandé daté du 8 mai 2018, libellé comme suit :

« Par la présente, nous portons à votre connaissance que le Conseil de l'action sociale, en séance du 7 mai 2018, a décidé à l'unanimité de procéder à votre licenciement à la date du 7 mai 2018 avec paiement d'une indemnité de trois mois de salaire.

Vous disposez d'un droit de recours qui peut être adressé au Greffe du Conseil d'État, rue de la Science 33 à 1040 Bruxelles ».

La délibération du 7 mai 2018 n'est pas jointe au courrier.

12. Le 18 juin 2018, l'organisation syndicale à laquelle la requérante est affiliée demande l'annulation de la décision du conseil de l'action sociale au ministre des Pouvoirs locaux, de la Ville, du Logement et de l'Énergie. Celle-ci transmet la demande au directeur du Service extérieur de Namur et le 28 août 2018, le gouverneur déclare le recours irrecevable pour le motif qu'il n'a pas été introduit dans le délai de trente jours à dater de l'adoption de la décision prévu par l'article 112, § 2, de la loi du 8 juillet 1976 'organique des centres publics d'action sociale'.

Cette décision n'est pas contestée.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un moyen unique de « la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', des articles 6.1, 6.3, 6.4 et 6.5 du statut des agents du CPAS de Mettet, des principes de bonne administration, du principe de légitime confiance, du principe *audi alteram partem*, et de l'excès de pouvoir ».

Dans une première branche, elle affirme que la partie adverse a, lors de l'adoption de son évaluation, indiqué qu'elle pouvait faire valoir ses observations à l'encontre de la mention « réservée » attribuée et qu'elle serait réévaluée en juillet. Elle estime qu'en décidant, dès le mois d'avril, d'envisager un licenciement, « de

manière inexpliquée et inexplicable » dès lors qu'aucune circonstance nouvelle ne le justifiait, le conseil de l'action sociale a violé le principe de légitime confiance en opérant un revirement d'attitude, qu'elle comprend « comme une mesure de rétorsion ou de représailles à son encontre parce qu'elle a osé contester la mention d'évaluation attribuée ». Elle soutient que la partie adverse a violé l'article 6.1 du statut des agents du CPAS, selon lequel le stage peut être réduit en raison d'une évaluation négative, conformément à l'article 6.5. qui, lui, prévoit que lorsqu'une fiche d'évaluation négative est dressée pendant la période de stage, le président convoque le conseil de l'action sociale en vue de lui proposer le licenciement anticipé de l'agent. Elle estime que, dès lors que le conseil a renoncé à la faculté de la licencier lors de son évaluation en mars 2018, il viole son propre statut en décidant ensuite de la licencier. Elle précise qu'à supposer qu'en cas d'évaluation défavorable, le statut imposerait le licenciement de l'agent, « alors faudrait-il en écarter l'application conformément à l'article 159 de la Constitution ». Elle constate ensuite que la décision de la licencier a été adoptée sans qu'elle ait été entendue par l'autorité, ce qui est, selon elle, contraire au principe général *audi alteram partem* ainsi qu'à l'article 6.4 du statut qui prévoit l'audition d'un agent préalablement à son licenciement. Elle remarque encore que la partie adverse n'a pas répondu à sa demande de report de l'audition prévue.

Dans une seconde branche, elle relève qu'elle ne dispose pas de l'acte attaqué, seul le courrier de notification lui ayant été communiqué. Elle soutient qu'il ressort du courrier du 12 avril 2018 l'informant de la procédure de licenciement que la partie adverse a pris sa décision « après réflexion et au vu de la situation actuelle », en s'appuyant sur les documents relatifs à son évaluation, et estime qu'il ne fait donc aucun doute que la partie adverse a pris la décision litigieuse parce qu'elle a fait valoir ses observations quant à la mention « réservée » qui lui avait été attribuée. Elle affirme que cela ressort expressément de la délibération du 10 avril 2018, par laquelle le conseil de l'action sociale de la partie adverse a décidé d'envisager son licenciement anticipé, et qui est notamment motivée comme suit : « Après examen du courrier de l'intéressée du 29 mars réceptionné le 30 mars 2018 portant ses observations (introduction d'un recours contre son évaluation — et demande de commentaires) […] ». Elle allègue que c'est d'ailleurs ce qu'a visé la partie adverse en faisant allusion à « la situation actuelle », aucun autre élément pertinent n'étant mentionné postérieurement à ladite évaluation et à sa réaction. Elle soutient qu'« en tout état de cause, un licenciement après une première évaluation "réservée" et justifié pour cette unique raison est contraire à l'esprit même du stage et de l'évaluation, dont le but est de permettre au stagiaire de s'améliorer ». Elle remarque, enfin, que si la mention « réservée » de son évaluation justifiait le

licenciement, il appartenait à la partie adverse de répondre aux observations formulées dans le recours introduit devant le conseil.

Dans son mémoire en réplique, elle rappelle qu'elle reproche à la partie adverse d'avoir décidé d'envisager un licenciement anticipé « après avoir notifié une évaluation réservée avec indication d'une future nouvelle évaluation (ce qui implique une poursuite du stage !) ». Elle estime qu'il n'est pas répondu à ce grief et maintient que « la partie adverse a fait naître dans [son] chef […] l'espoir légitime de pouvoir poursuivre son stage, à tout le moins jusqu'à la prochaine évaluation ». Elle répète que « dès lors que l'autorité a d'elle-même indiqué dans son courrier du 15 mars 2018 que le conseil de l'action sociale a approuvé l'évaluation du 23 février 2018 et qu'une nouvelle évaluation aurait lieu dans la première quinzaine de juillet, cela signifie de manière non équivoque qu'elle n'a pas entendu faire usage de la faculté de licenciement anticipé ». Elle précise que sa demande de report d'audition n'était pas dilatoire et que la partie adverse connaissait les motifs de son absence, à savoir un « *burn-out* sévère suite à un harcèlement moral sur les lieux du travail ». Elle dépose, à cet égard, une attestation établie par son médecin le 15 décembre 2018. Elle maintient que le conseil de l'action sociale a décidé de la licencier de manière anticipée pour l'unique raison qu'elle a introduit un recours contre son évaluation et estime qu'il est contradictoire, dans le chef de la partie adverse, d'affirmer qu'une telle procédure n'existe pas, alors que le courrier de notification de l'évaluation indique que, « conformément aux statuts applicables », elle peut faire ses « observations écrites et les transmettre au Conseil soit par voie de recommandé soit contre accusé de réception auprès de la DG ». Elle verse, enfin, au dossier la note méthodologique qu'elle a déposée en décembre 2017 et qui, selon elle, « démontre l'inexactitude des affirmations relatives à son incurie et à son prétendu manque de prise d'initiatives et de responsabilités ».

Dans son dernier mémoire, elle rappelle que la partie adverse lui avait, par son courrier du 15 mars 2018, indiqué qu'elle pouvait faire valoir — sans crainte — ses observations concernant la mention attribuée et qu'en tout état de cause, elle ferait l'objet d'une nouvelle évaluation quatre mois plus tard. Elle attire l'attention sur le fait qu'à ce moment, elle était déjà absente depuis le 5 mars pour cause de maladie et qu'il ne s'agit donc pas d'une « circonstance nouvelle », contrairement à ce qu'indique le rapport de Madame le Premier Auditeur. Elle fait valoir qu'en outre, justifier un revirement d'attitude et, donc, procéder à son licenciement (alors qu'il avait été annoncé qu'elle serait à nouveau évaluée après quatre mois) au seul motif qu'elle est absente pour cause de maladie depuis quelques semaines n'est pas admissible et est contraire aux dispositions et principes visés au moyen. Elle rappelle que le courrier de la partie adverse est un courrier circonstancié exposant les

raisons de la mention d'évaluation attribuée et annonçant une nouvelle évaluation, conformément au statut, dans la première quinzaine de juillet, sans qu'il soit fait mention de la possibilité statutaire de procéder au licenciement avant la fin du stage compte tenu de l'évaluation attribuée. Elle considère que c'est son courrier du 29 mars 2018 qui est à l'origine de son licenciement dès lors que, selon elle, la partie adverse le reconnaît elle-même dans l'acte attaqué. S'agissant de l'absence d'audition préalable, elle soutient que la jurisprudence citée dans le rapport de Madame le Premier Auditeur n'est pas pertinente et que la décision a été prise sans lui avoir donné préalablement ni une nouvelle occasion de faire valoir ses observations, ni indiquer expressément que le report sollicité était refusé.

IV.2. Appréciation

Les dispositions pertinentes du statut des agents de la partie adverse énoncent ce qui suit :

« Article 6.1 - Tout agent est soumis à un stage d'une année de service.

Ce stage peut être prolongé, deux fois au maximum, par décision motivée.

La durée totale de la prolongation ne peut excéder un an.

Le stage peut être réduit en raison d'une évaluation négative, conformément à l'article 6.5.

[…]

Article 6.2 - Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation selon le modèle repris en annexe II.

Article 6.3 - Par. 1er - Une fiche d'évaluation régulière est dressée trimestriellement par le supérieur hiérarchique lorsque le cadre le prévoit et le secrétaire du CPAS.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 3.1 : celui-ci peut formuler des observations écrites, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 3.2.

Par. 2 - Au plus tard deux mois avant la fin du stage, une nouvelle fiche d'évaluation est établie. Sauf empêchement légitime, cette évaluation est opérée par les agents visés au paragraphe 1er. Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 3.1.

Cette notification mentionne en outre :

1° le droit de l'agent stagiaire de formuler des observations écrites dans les 15 jours de la réception de la fiche d'évaluation, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 3.2;
2° la possibilité pour l'agent stagiaire de demander, dans le même délai, à être entendu par le Conseil de l'Aide Sociale

Ces fiches d'évaluation sont en outre transmises aux membres du Conseil de l'Aide Sociale.

Article 6.4 - Le Conseil de l'Aide Sociale statue tors de la séance qui suit la fin du stage et décide :

- soit la nomination à titre définitif,
- soit la prolongation de la période de stage
- soit le licenciement.

Il entend l'agent soit à sa demande, conformément à l'article 6.3, soit d'initiative.

L'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

Article 6.5 - Par dérogation à l'article 6.1, alinéa 1er, lorsqu'une fiche d'évaluation négative est dressée pendant la période de stage, le président convoque le Conseil de l'Aide Sociale en vue de lui proposer le licenciement anticipé de l'agent.

Il est procédé conformément aux articles 6.3 et 6.4 ».

La requérante a fait l'objet d'une évaluation « réservée » et il n'est pas contesté qu'il s'agit de la mention la moins bonne qui puisse être attribuée à un stagiaire. Il est donc conforme à ces disposition statutaires qu'à la suite d'une telle mention, le conseil de l'action sociale décide de licencier la requérante en tant que stagiaire, après avoir indiqué dans un courrier du 15 mars 2018 qu'elle pouvait, si elle le souhaitait, « conformément aux statuts applicables », faire des observations écrites sur cette évaluation et les transmettre au Conseil.

Force est de constater que la requérante n'a pas formulé de telles observations. Dans un courrier du 29 mars 2018, elle s'est bornée à indiquer qu'elle portait « recours contre l'évaluation avec mention "réservée" réalisée le 23 février dernier et approuvée à l'unanimité par le Conseil de l'Action sociale en sa séance du 13 mars 2018 » et à demander qu'on lui fournisse « les commentaires écrits en lien avec le tableau d'évaluation réalisé par [la] Directrice générale ».

La requérante ne démontre donc pas que l'acte attaqué aurait été adopté en violation des dispositions statutaires visées au moyen.

Par ailleurs, le principe de légitime confiance invoqué au moyen implique que tout citoyen doit pouvoir se fier à une ligne de conduite constante de l'autorité ou à des concessions ou des promesses que les pouvoirs publics ont faites dans des cas concrets. S'agissant d'un acte individuel, dans le cadre duquel l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation, la possibilité d'invoquer la confiance légitime suppose une situation dans laquelle l'autorité a fourni au préalable à l'intéressé des assurances précises susceptibles de faire naître dans son chef des espérances fondées.

En l’espèce, la partie adverse a notifié la décision relative à l’évaluation de la requérante et a rappelé les statuts, sans pour autant fournir une quelconque assurance quant à la suite de la procédure. Le fait qu’elle ait indiqué dans son courrier du 15 mars 2018 que, « [c]onformément aux statuts “au plus tard deux mois avant la fin du stage, une nouvelle fiche d’évaluation est établie” soit [dans le] courant de la première quinzaine de juillet », ne peut être interprété comme une promesse faite à la requérante que son stage serait mené à son terme ou que le conseil renonçait à faire usage de l’article 6.5 de ces statuts. La partie adverse n’a donc pas trompé la légitime confiance de la requérante en poursuivant la procédure conformément au statut du personnel.

Le fait que dans sa délibération du 10 avril 2018, la partie adverse ait indiqué qu’elle envisageait de la licencier de manière anticipée « après examen du courrier de l’intéressée du 29 mars réceptionné le 30 mars 2018 portant ses observations (introduction d’un recours contre son évaluation – et demande de commentaires) » ne peut davantage être interprété, contrairement à ce que soutient la requérante, comme signifiant que c’est ce « recours » qui motive le licenciement, la partie adverse se bornant, par cette phrase, à constater la teneur des « observations » que la requérante pouvait adresser conformément aux dispositions statutaires.

S’agissant de la violation alléguée des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, la circonstance que l’acte attaqué n’était pas joint au courrier du 8 mai 2018 informant la requérante de son licenciement constitue un vice de la notification qui n’est toutefois pas de nature à affecter la légalité de la décision prise. Il n’est pas allégué par la requérante qu’elle aurait réclamé un exemplaire de l’acte attaqué préalablement à l’introduction de son recours et qu’il n’aurait pas été fait droit à sa demande. Dans la mesure où la critique ne porte pas sur la motivation formelle de l’acte attaqué, elle manque en fait et en droit.

Par ailleurs, le licenciement d’un agent stagiaire est une mesure grave, décidée en raison de son comportement, en l’occurrence son inaptitude professionnelle, et, partant, celui-ci doit en être informé afin de faire valoir utilement ses observations afin, d’une part, de lui permettre de réfuter les griefs qui lui sont faits et, d’autre part, assurer l’information complète de l’autorité.

En l’espèce, il convient de relever que la requérante a été informée, par un courrier du 15 mars 2018, du fait qu’elle pouvait faire valoir ses observations sur son évaluation négative avant que le conseil de l’action sociale ne décide, le 10 avril 2018, d’envisager son licenciement anticipé. Force est de constater qu’à

aucun moment elle n'a fait usage de cette faculté, ayant introduit un « recours » à la suite de son évaluation auprès du conseil de l'action sociale sans toutefois faire valoir la moindre observation et sans contester, de manière circonstanciée, la teneur de son évaluation.

La requérante n'a pas davantage demandé à être entendue à la suite de la décision de la partie adverse d'envisager de la licencier. Cette dernière a néanmoins décidé, d'initiative, de procéder à son audition, afin de respecter le principe *audi alteram partem*.

Il ressort du dossier administratif que le 3 mai 2018, le représentant syndical de la requérante a sollicité le report de l'audition « à l'issue de son congé de maladie », la requérante ayant déposé des certificats médicaux à partir du 5 mars jusqu'au 26 mai 2018. Le 7 mai, le conseil a décidé de ne pas reporter l'audition pour les motifs suivants :

« Attendu que le Conseil a respecté le principe de l'audition en convoquant Madame Taverne à une audition, convocation transmise à l'intéressée par recommandé le 13 avril 2018. En date du 20/04/2018, Madame Taverne transmettait un nouveau certificat jusqu'au 26/05/2018 – l'agent qui est invité à être auditionné ne peut user de manœuvres telles que la remise d'un certificat médical afin de retarder les délais de procédure.

Attendu qu'une incapacité de travail fut elle reconnue par un certificat médical n'établit pas en soi l'impossibilité dans le chef de l'agent de soutenir une audition — le certificat médical remis par l'intéressée pour la période du 23/04 au 26/05/2018 porte mention "sortie autorisée" et aucune indication relative à une incapacité à soutenir une audition.

Attendu qu'au terme du certificat, l'intéressée aura été 56 jours ouvrables en congé de maladie sur 63 jours qu'elle pro-mérite (jours de travail effectifs : 102) et que tout report d'audition sans certitude d'un éventuel nouveau certificat risque de compromettre la suite de la procédure.

Attendu que l'intéressée ayant reçu la convocation le 16 avril 2018 avait le temps d'introduire ses observations par recommandé, de prendre ses dispositions notamment contacter son syndicat bien avant le 03 mai 2018 ».

Le conseil de l'action sociale a donc répondu à la demande de report de l'audition et a valablement considéré que les trois certificats médicaux ayant justifié les absences de la requérante pour cause de maladie autorisaient les sorties, ne précisaient pas la nature de l'affection dont elle était atteinte et ne lui interdisaient pas de se présenter aux convocations qui lui avaient été adressées. L'affirmation de la requérante selon laquelle l'autorité savait qu'elle souffrait d'un *burn-out* à la suite d'un harcèlement moral ne ressort en rien du dossier administratif et il ne peut être tenu compte du certificat médical circonstancié daté du mois de décembre 2018 dont le conseil n'avait pas connaissance au moment de la décision.

La requérante a donc été invitée à deux reprises à faire valoir ses observations à l'égard de l'évaluation négative dont elle était l'objet et qui justifiait celle-ci. Elle s'est abstenue de fournir la moindre observation à la partie adverse, alors qu'il s'est passé un peu moins de deux mois entre la communication de son évaluation et l'acte attaqué. Elle ne s'est pas présentée à l'audition à laquelle elle avait été convoquée trois semaines auparavant et il ne peut être fait grief à la partie adverse de ne pas avoir fait droit à la demande de report, dès lors que la requérante n'invoquait pas de motif valable.

Dans ces conditions, le principe *audi alteram partem* n'est pas violé, la partie adverse ayant à suffisance donné à la requérante la possibilité de faire valoir son point de vue.

Le moyen n'est pas fondé.

V. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé le 16 décembre 2020, par la VIII[e] chambre composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Louise Ernoux-Neufcoeur,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,	Le Président,
Louise Ernoux-Neufcoeur	Luc Detroux