

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 250.576 du 11 mai 2021

A. 227.149/VIII-11.054

En cause : **BAUDHUIN** Emmanuel,
ayant élu domicile
rue Saint-Jean 16
1495 Villers-la-Ville,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de l'Économie et du Travail,
ayant élu domicile chez
M^e Frédéric VAN de GEJUCHTE, avocat,
place de Jamblinne de Meux 41
1030 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 8 janvier 2019, Emmanuel Baudhuin demande l'annulation de « la décision de Monsieur le Président du SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie du 8 novembre 2018 ayant déclaré définitive la mention finale d'évaluation 'à améliorer' relative au cycle d'évaluation du requérant pour la période 15 février 2017 au 31 décembre 2017 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Erik Bosquet, 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 17 mars 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 30 avril 2021 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

Par un avis du 28 avril 2021, l'affaire a été remise, à la demande de la partie adverse, à l'audience du 7 mai 2021.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

Le requérant, comparaissant en personne, et M^e Gaëtan Vanhamme, *loco* M^e Frédéric Van de Gejuchte, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik Bosquet, premier auditeur a été entendu 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. Le requérant est attaché (A21) et exerce ses fonctions au SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie depuis 1991.

Il résulte des écrits de procédure que depuis « début 2016 », il travaille à mi-temps dans le cadre d'un congé d'assistance médicale à son enfant malade (interruption de carrière à 50 %), et qu'en tant que délégué syndical, il participe aux différentes concertations syndicales (comité intermédiaire de concertation, comité de concertation de base, comité de secteur IV et front commun syndical).

2. Le 15 février 2017, il est muté pour raison sociale de l'administration de la Réglementation économique – service de Coordination juridique et sociale, basée à Bruxelles, vers l'administration de la Qualité et de la Sécurité – service Contrôle métrologie sud (E6), basée à Namur, afin de pouvoir se rapprocher de son domicile et mieux s'occuper de ses trois enfants en bas âge.

3. Le 31 mai 2017, il passe, dans le cadre du cycle d'évaluation 2017, un entretien de fonction et un entretien de planification avec le conseiller chef de service P. B., « pour la période du cycle d'évaluation : 15-02-2017 à 31-12-2017 ».

Les deux rapports de ces entretiens de fonction et planification sont établis à une date que les pièces du dossier ne permettent pas de déterminer. Ils sont signés par le requérant et E. B. le 19 décembre 2017.

4. Le 7 décembre 2017, un entretien de fonctionnement a lieu avec le conseiller chef de service P. B., « sur la demande pressante du requérant » d'après le mémoire en réplique.

5. Selon le rapport y afférent, « le contenu de cet entretien est valable pour la période » précitée du 15 février au 31 décembre 2017 et, bien qu'ayant eu lieu à cette date, l'entretien de fonctionnement n'a été introduit dans le système Crescendo que le 19 décembre suivant « suite à un problème lié à la signature des entretiens de fonction et de planification ». Le rapport de cet entretien de fonctionnement est signé par le requérant et P. B. respectivement les 9 et 10 janvier 2018.

6. Le 6 février 2018, le requérant passe l'entretien d'évaluation pour la période susvisée avec le même chef de service, qui se clôture par un rapport d'évaluation portant la mention finale « à améliorer ». Ce rapport, notifié le 28 février suivant, est signé par le requérant le lendemain.

7. Par un recours daté du 27 mars 2018, il saisit la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation.

8. Le 4 octobre 2018, celle-ci rend un avis proposant de maintenir la mention « à améliorer ».

9. Par un courrier du 8 novembre 2018, le président du comité de direction du SPF informe le requérant que la commission de recours lui a proposé de maintenir la mention litigieuse et que, conformément à l'article 32, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale', cette mention devient définitive.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèses des parties

Le moyen est pris de la violation « des dispositions » de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale', du principe de bonne administration, du devoir de minutie, des principes d'équitable procédure, d'impartialité et *audi alteram partem*, de l'excès et du détournement de pouvoir.

Dans une première branche, le requérant soutient qu'à la suite de sa mutation, une nouvelle période d'évaluation a commencé le 15 février 2017 et qu'alors qu'elle devait débiter par un entretien de fonction et un entretien de planification en vertu de l'article 7, alinéas 1^{er} et 3, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, lesdits entretiens n'ont eu lieu que le 31 mai 2017, soit trois mois et demi après son changement de fonction. Il ajoute que les rapports de ces entretiens de fonction et de planification n'ont été signés par ses soins et par le chef de service que le 19 décembre 2017, de sorte qu'ils n'ont pas été validés en début de période d'évaluation en violation de la disposition précitée. Il indique encore qu'il a formulé des remarques et propositions dès l'entretien de planification du 31 mai 2017 mais qu'elles n'ont été prises en compte par l'évaluateur ni en cours de cycle ni lors de l'entretien de fonctionnement du 7 décembre 2017. Il fait encore valoir qu'alors qu'il est occupé à environ 70 % de son temps par ses activités syndicales et qu'il travaille à mi-temps en raison de l'assistance à son enfant malade, la partie adverse lui a assigné pas moins de dix objectifs de prestation et de développement, soit un nombre proche de celui attendu d'un agent occupé à temps plein, en violation de l'article 8, alinéas 4 et 5, de l'arrêté royal précité. À l'appui d'une deuxième branche, il estime que son entretien de fonctionnement du 7 décembre 2017 est « incorrect » dès lors qu'il est antérieur au 19 décembre, date à laquelle les entretiens de fonction et de planification ont été validés et signés, alors qu'il « restait réglementairement la période du 20 décembre 2017 au 31 décembre 2017 pour organiser et mener un entretien de fonctionnement en prenant en compte [ses] remarques ». Il expose les remarques faites à l'occasion de cet entretien de fonctionnement et en conclut que celui-ci « s'est apparenté à un dialogue de sourd » de la part de son évaluateur qui, selon lui, « se borne à tenir l'entretien et à noter systématiquement les objectifs comme "partiellement atteints" ou comme "non atteints" sans chercher nullement à écouter et/ou à tenir compte de [ses] observations et propositions ». Il observe que dans le rapport de l'entretien de fonctionnement, l'évaluateur « a cru utile de juger les objectifs 1, 2, 5, 8, 9 et 10 comme "partiellement atteints" alors même qu'il note en remarque qu'[ils] n'ont pas été d'application jusqu'ici ou qu'aucun dossier concret ne [lui] a été confié à leur

sujet ». Se référant à la jurisprudence, il estime que l'entretien de fonctionnement est nécessaire au moins une fois lorsque des problèmes de fonctionnement apparaissent afin de les identifier et de trouver des solutions en adaptant le cas échéant les objectifs de prestation fixés lors de l'entretien de planification, ce qui requiert qu'un rapport soit établi conformément à l'article 11 de l'arrêté royal précité pour permettre à l'évalué de faire valoir ses observations. Il dénonce l'absence d'attitude proactive de l'évaluateur qui, selon lui, a appréhendé l'entretien de fonctionnement « comme une simple préfiguration de l'entretien d'évaluation, sans envisager la moindre adaptation, la moindre correction, alors pourtant qu'il restait réglementairement la période courant du 7 décembre 2017 au 31 janvier 2018, pour rectifier le tir et apporter des éventuelles améliorations ». Il en conclut que l'évaluateur aurait fait preuve de partialité lors de l'entretien de fonctionnement « en préjugant largement du prochain entretien d'évaluation », sans envisager d'aide ou d'éclairage en vue de lui permettre d'atteindre les objectifs en fin de cycle.

En réponse, la partie adverse s'interroge sur l'intérêt au moyen dès lors que, selon elle et au regard de l'avis de la commission de recours, le requérant « paraît responsable du caractère prétendument tardif des entretiens de fonction et de planification » et ne conteste pas l'avis précité à ce propos. Elle fait valoir qu'il a été affecté à l'emploi litigieux le 15 février 2017 et que dans le contexte précité, au regard de son emploi du temps, l'entretien de fonction n'a pu intervenir que le 31 mai suivant et que l'entretien de planification a lieu « dans la foulée ». Quant à la critique de la signature tardive des rapports de fonction et de planification le 19 décembre 2017, elle estime qu'elle « fait totalement abstraction de ce que le requérant a régulièrement complété ses remarques en cours de cycle », relève un passage de l'avis de la commission de recours à ce propos et observe qu'il n'est pas contesté par le requérant. Elle ce qui concerne le grief relatif aux objectifs fixés, elle relève qu'il ressort de l'avis précité qu'il est malaisé de déterminer si la surcharge de travail alléguée par le requérant en raison de ses activités syndicales a été discutée lors de l'entretien de planification, et elle observe que le requérant ne le prétend pas « en faisant davantage référence à la situation actuelle ». Elle précise qu'elle a été informée dès l'origine des activités du requérant et qu'elle a fixé les objectifs en conséquence, et fait valoir que la critique est d'autant moins fondée que certains des dix objectifs fixés n'ont pas été pris en compte lors de l'évaluation finale comme cela ressortirait du dossier administratif, et que si le requérant estimait ne pas être en mesure d'atteindre les objectifs fixés, il lui appartenait de solliciter un entretien de fonctionnement conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, ce qu'il s'est abstenu de faire. À propos de la deuxième branche, elle cite l'avis de la commission de recours, qui a été « confrontée au même argument », et elle soutient que si le requérant estimait que les objectifs assignés étaient irréalistes, il pouvait lui-même prendre l'initiative de solliciter un entretien de fonctionnement. Elle ajoute

qu'il ne peut critiquer l'attitude de son supérieur hiérarchique « qui, même en fin de cycle, a pris une telle initiative en vue d'attirer son attention sur les problèmes rencontrés par rapport aux objectifs ». Enfin, elle observe que la critique de partialité de l'évaluateur ne repose sur aucun élément concret et que dès lors que les tâches n'ont pas été réalisées au moment de l'entretien, il ne peut qu'attirer son attention sur cette situation. Elle ajoute qu'« il doit être considéré que les tâches ont été fixées en tenant compte du régime de travail du requérant et de son activité syndicale dès lors que ces éléments sont antérieurs à [son] entrée en fonction au sein de son nouveau service ».

Dans son dernier mémoire, elle reproduit son argumentation. Elle ajoute, en ce qui concerne l'exception d'irrecevabilité, que le requérant n'a pas collaboré loyalement à la bonne organisation des entretiens litigieux qu'il a, selon elle, postposés « à plusieurs reprises » et que c'est en raison de ce comportement, et non pas de sa propre désorganisation, qu'ils n'ont pu avoir lieu que le 31 mai 2017. Elle estime encore qu'il ressort de la motivation de l'acte attaqué « que le rapport a été établi bien plus tôt mais que c'est le requérant qui en a postposé la signature en ajoutant de manière systématique de nouvelles remarques ». Elle répète que compte tenu de l'emploi du temps du requérant, elle ne peut être tenue responsable du délai qui s'est écoulé entre sa prise de fonction et lesdits entretiens de fonction et de planification, et elle observe que l'arrêté royal du 24 septembre 2013 ne prévoit rien dans l'hypothèse où l'agent « postpose de manière systématique la date des entretiens ». Quant à la signature des rapports le 19 décembre 2017, elle fait la distinction entre la date à laquelle un rapport est préparé et soumis à l'agent, celle à laquelle il fait ses observations et celle de la signature du rapport final. Selon elle, si le rapport final n'a été signé qu'à cette date, « il a nécessairement été préparé bien avant, et même à l'issue de l'entretien » et elle reproche à l'auditeur rapporteur de faire abstraction de ce que le requérant a complété ses remarques en cours de cycle, comme le relève la chambre de recours sans que cela ne soit remis en cause par le requérant. Elle conteste avoir méconnu l'article 11 de l'arrêté royal dès lors que, selon elle, le rapport a bien été rédigé et le requérant a eu la possibilité de faire valoir ses observations, et que « la date à laquelle le rapport final a été signé importe peu au sens de cette disposition ». Elle ajoute que la signature tardive est sans conséquence sur la situation du requérant « en ce qu'il avait connaissance du contenu du rapport et qu'il a disposé d'un délai plus que nécessaire pour faire valoir ses observations ». Se référant à un arrêt n° 236.786 du 15 décembre 2016, elle considère qu'il appartient à l'agent de solliciter un entretien de fonctionnement s'il estime que ses objectifs doivent être adaptés, ce qui n'a pas été le cas, et qu'elle peut elle-même l'organiser si elle l'estime nécessaire, ce qu'elle a en revanche fait, fût-ce en fin de période d'évaluation. En ce qui concerne la deuxième branche, elle estime que l'effet utile de l'entretien de fonctionnement expliqué par l'auditeur rapporteur

est purement théorique et que le requérant disposait d'une information suffisante « dès lors qu'un rapport a été préparé ensuite des entretiens du 31 mai 2017 ». Elle cite l'avis de la commission de recours selon lequel « sur base de l'audition de l'évaluateur, les commentaires de l'évalué figurant dans le rapport de l'entretien de planification ne font pas directement suite à l'entretien proprement dit mais ont été ajoutés plus tard, en cours de cycle », et elle explique que cette remarque « vaut évidemment lorsque le requérant indique dans ses commentaires qu'il est en mi-temps médical et qu'il est au surplus représentant syndical ».

IV.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

Il résulte de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 que l'évaluation des agents de l'État se fonde « principalement » sur la réalisation des objectifs de prestation fixés lors l'entretien de planification et éventuellement adaptés lors des entretiens de fonctionnement, sur le développement des compétences utiles à la fonction et, le cas échéant, sur la qualité des évaluations réalisées par l'agent lorsqu'il en est chargé (art. 3, alinéa 1^{er}). L'évaluation se fonde également, dans un second temps selon le rapport au Roi, sur la contribution de l'agent aux prestations de l'équipe dans laquelle il fonctionne et sa disponibilité à l'égard des usagers internes ou externes du service (art. 3, alinéa 2). Ainsi, selon la *ratio legis*, l'évaluation « s'inscrit dans une perspective dynamique de gestion des ressources humaines qui a pour objectif de stimuler les membres du personnel dans le développement de leur carrière », et des « démarches spécifiques » sont mises en œuvre pour assurer que l'agent, l'évaluateur et la ligne hiérarchique « soient impliqués et responsabilisés par le processus d'évaluation » (rapport au Roi). Comme l'a relevé la section de législation du Conseil d'État, ce régime contient donc des dispositions à caractère normatif qui sont source de droits et d'obligations pour les agents et pour l'autorité qui les occupe. La période d'évaluation dure un an du 1^{er} janvier au 31 décembre (art. 5, alinéa 1^{er}) et, le cas échéant, elle débute le premier jour du changement de fonction (art. 5, alinéa 2, 3^o) en se terminant toujours le 31 décembre lorsque, comme en l'espèce, elle a commencé avant le 1^{er} juillet (art. 5, alinéa 3). Elle débute par un entretien de fonction durant lequel l'agent et l'évaluateur « conviennent de la description de fonction » (art. 7, alinéa 1^{er}), c'est-à-dire « la description de l'objectif de la fonction, des résultats qui y sont liés, des exigences de la fonction et du contexte dans lequel fonctionne » l'agent (art. 2, 18^o). Un entretien de planification a lieu dès le début de la nouvelle période d'évaluation (rapport au Roi), le cas échéant immédiatement après cet entretien de fonction. Au cours de cet entretien de planification, l'agent et l'évaluateur « conviennent des objectifs de prestation tant qualitatifs que quantitatifs et, éventuellement, de développement personnel » (art. 7, alinéa 2). Pendant la période d'évaluation, chaque fois que c'est nécessaire (art. 8, alinéa 1^{er}) ou à la demande de l'agent (art. 8,

alinéa 6), un entretien de fonctionnement est tenu entre celui-ci et l'évaluateur. À cette occasion, les objectifs de prestation et de développement peuvent être adaptés de commun accord et les éléments suivants peuvent être abordés (art. 8) :

- 1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement de l'agent;
- 2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus, ceux-ci pouvant concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, et l'accompagnement par l'évaluateur que des facteurs externes;
- 3° le développement de l'agent au sein de sa fonction actuelle;
- 4° les perspectives et aspirations de sa carrière et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin.

Tous ces entretiens se clôturent par un rapport rédigé par l'évaluateur dans lequel l'agent a le droit de faire enregistrer ses remarques et observations (art. 11, alinéa 2). À la fin de la période d'évaluation, l'évaluateur invite l'agent à un entretien d'évaluation. Le rapport d'évaluation se conclut par l'attribution d'une des mentions suivantes : « exceptionnel », « répond aux attentes », « à améliorer » ou « insuffisant », selon la proportion dans laquelle l'agent a réalisé ses objectifs de prestation, dispose des compétences nécessaires ou les a développées, a été disponible à l'égard des usagers du service et a contribué aux prestations de l'équipe (art. 13 à 16).

L'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, dispose comme suit :

« Les irrégularités visées à l'alinéa 1^{er}, ne donnent lieu à une annulation que si elles ont été susceptibles d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, ont privé les intéressés d'une garantie ou ont pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte ».

En vertu de cette disposition, une partie requérante présente un intérêt procédural à invoquer un moyen lorsque celui-ci dénonce une irrégularité qui, soit a été susceptible d'influencer le sens de l'acte attaqué, soit l'a privée d'une garantie, soit a eu pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte. En l'espèce, le moyen dénonce des irrégularités qui auraient eu lieu à l'occasion des différentes étapes préalables à l'évaluation et qui, partant, auraient privé le requérant de la possibilité d'être évalué à l'issue de la période d'évaluation en ayant pu bénéficier des garanties y afférentes, lesquelles lui permettent d'être clairement informé des objectifs qui fonderont son évaluation, de formuler ses observations et, le cas échéant, de les adapter en cours d'évaluation soit de commun accord soit à l'intervention de l'autorité hiérarchique. L'affirmation selon laquelle c'est en raison du comportement du requérant que les entretiens de fonction et de planification n'auraient pu avoir lieu que le 31 mai 2017, repose sur le seul compte-rendu que la commission de recours fait de l'audition des parties qui a eu lieu devant elle. Ce

compte-rendu, cristallisé dans son avis sans que le requérant n'ait pu préalablement faire valoir ses observations à ce propos et sans qu'aucun procès-verbal contradictoire de cette audition ne figure au dossier, est substantiellement contesté par le mémoire en réplique et le dernier mémoire du requérant. Aucune autre pièce du dossier administratif (courriels ou courriers demandant ou actant une remise de la tenue de ces entretiens) ne vient étayer l'affirmation de la partie adverse selon laquelle le requérant les aurait postposés « à plusieurs reprises ». Le même constat s'impose lorsqu'elle affirme, dans son dernier mémoire et donc en tout état de cause tardivement, que le rapport relatif à ces entretiens « a nécessairement été préparé bien avant, et même à l'issue de l'entretien » et aurait donc « été établi bien plus tôt mais que c'est le requérant qui en a postposé la signature en ajoutant de manière systématique de nouvelles remarques ». Ce constat s'impose d'autant plus à propos de cette dernière affirmation qu'en vertu de la réglementation, l'évaluateur doit accuser réception, de préférence par courriel (art. 11, alinéa 2), des observations que l'agent formule pour chaque rapport, et que ces accusés de réception font défaut en l'espèce. La responsabilité alléguée du requérant quant à la tenue des entretiens de fonction et de planification le 31 mai 2017 et la signature des rapports y afférents le 19 décembre 2017 n'est, partant, pas établie à suffisance au regard du dossier administratif. Le moyen est recevable.

En l'espèce, il ressort du dossier administratif et il n'est pas contesté que :

- le requérant exerce une nouvelle fonction depuis le 15 février 2017;
- les entretiens de fonction et de planification y afférents n'ont eu lieu que le 31 mai suivant, soit trois mois et demi plus tard;
- les rapports de ces deux entretiens ont été signés par les deux parties le 19 décembre 2017, après le seul entretien de fonctionnement qui a eu lieu pour le cycle d'évaluation 2017;
- un entretien de fonctionnement a eu lieu le 7 décembre 2017.

L'arrêté royal prescrit clairement que l'entretien de fonction et l'entretien de planification doivent avoir lieu dès « le début » de la nouvelle fonction et qu'à cette occasion, la description des résultats et des objectifs à atteindre sont convenus entre parties. Si la réglementation ne précise pas le délai dans lequel doivent intervenir ces deux entretiens, il ne peut sérieusement être soutenu que lorsqu'ils ont lieu trois mois et demi après l'entrée en fonction comme en l'espèce, ils le seraient « dès le début » (art. 7, alinéa 3) de la période d'évaluation y afférente. Le but de ces entretiens étant par ailleurs de permettre à l'agent de connaître les objectifs sur la base desquels il sera évalué, voire de les faire adapter « de commun accord » (art. 8, al. 2 et 3) en cours d'évaluation à l'occasion d'un entretien de fonctionnement, les rapports y relatifs doivent, comme le prescrit encore l'arrêté

royal, être établi « à l'issue » de ces entretiens (article 11, alinéa 1^{er}), soit sans retard et en tout cas avant un éventuel entretien de fonctionnement. En effet, celui-ci permet d'apporter des solutions aux problèmes éventuellement rencontrés, qu'il s'agisse du fonctionnement du membre du personnel ou d'une entrave à la réalisation des objectifs convenus, ceux-ci pouvant concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service que l'accompagnement par l'évaluateur ou des facteurs externes. C'est dès lors sur la base des objectifs fixés dans ces rapports, et de la nécessité éventuelle de les discuter ou de les adapter en cours d'évaluation, qu'un tel entretien de fonctionnement peut être organisé. En l'espèce, contrairement à ce qu'affirme la partie adverse, celle-ci ne fait état et ne dépose pas davantage de pièces précises permettant d'établir que les rapports de fonction et de planification relatifs aux entretiens de fonction et de planification du 31 mai 2017, auraient été établis avant le 19 décembre 2017, date de leur signature par les parties, ou avant le 7 décembre 2017, date de l'entretien de fonctionnement.

Le premier moyen est fondé en ses première et deuxième branches.

V. Troisième branche du premier moyen et second moyen

L'annulation pouvant être prononcée sur la base des deux premières branches du premier moyen, il n'y a pas lieu d'examiner sa troisième branche ni le second moyen.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La décision prise le 8 novembre 2018 par le président du comité de direction du SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie, qui déclare définitive la mention finale d'évaluation « à améliorer » relative au cycle d'évaluation d'Emmanuel Baudhuin pour la période 15 février 2017 au 31 décembre 2017, est annulée.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, et la contribution de 20 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le
11 mai 2021 :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin