

RAAD VAN STATE, AFDELING ADMINISTRATIE.

A R R E S T

**nr. 148.755 van 12 september 2005
in de zaak A. 94.539/IX-2498.**

In zake : Raphaël MESTDAGH,
 wonende te HALLE,
 Middenlaan 27

tegen :

de Vlaamse Radio- en Televisieomroep, naamloze vennootschap van
publiek recht (VRT),
die woonplaats kiest bij
advocaat D. LINDEMANS,
kantoor houdende te BRUSSEL,
Keizerslaan 3.

DE RAAD VAN STATE, IXe K A M E R,

Gezien het verzoekschrift dat Raphaël MESTDAGH op
11 augustus 2000 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van “de
eindbeoordeling - evaluatie 1999 genomen door de N.V. van publiek recht Vlaamse
Radio- en Televisieomroep en hem betekend bij schrijven van deze N.V. van publiek
recht dd. 15 juni 2000 met vermelding van de referte “Evaluatie 99 - statutair”;

Gezien de regelmatig gewisselde memories van antwoord en van
wederantwoord;

Gezien het verslag opgemaakt door eerste auditeur
R. AERTGEERTS;

Gelet op de beschikking van 9 januari 2003 die de neerlegging ter
griffie van het verslag en van het dossier gelast;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan partijen en gezien de laatste memorie van de verwerende partij;

Gelet op de beschikking van 24 mei 2005 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 27 juni 2005;

Gehoord het verslag van kamervoorzitter J. DE BRABANDERE;

Gehoord de opmerkingen van advocaat B. CLOOSEN, die loco advocaat S. HEERINCKX verschijnt voor verzoeker, en van advocaat F. DE PRETER, die loco advocaat D. LINDEMANS verschijnt voor de verwerende partij;

Gehoord het andersluidend advies van eerste auditeur-afdelingshoofd R. AERTGEERTS;

Gelet op titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

1. Overwegende dat de gegevens van de zaak kunnen worden samengevat als volgt :

1.1. Raphaël MESTDAGH is in statutair dienstverband tewerkgesteld bij de Vlaamse Radio- en Televisieomroep (hierna: VRT) als kassier in de koffiekamer.

1.2. Op 3 januari 2000 stelt de evaluator P. PHILIPPAERTS, hoofd van de dienst waar verzoeker werkzaam is, met betrekking tot verzoeker een evaluatieformulier op. De evaluator kent aan verzoeker wat betreft de evaluatie van de functie-uitoefening in 1999 een score B toe. Dit betekent :

“het grootste deel van de functie is volgens de verwachtingen ingevuld, maar voor bepaalde aspecten niet; hiervoor is verbetering gewenst”.

Hij motiveert de score B als volgt :

“Raf voert zijn taken op een vrij correcte wijze uit. Zijn houding ten opzichte van zijn collega's en zijn hiërarchische meerderen verloopt niet altijd even vlot. Hij stelt zich zeer principieel op en is weinig flexibel”.

De evaluator kent aan verzoeker wat betreft de evaluatie van de doelstellingen van 1999 eveneens een score B toe. Dat betekent “in mindere mate; verbetering gewenst”. Het evaluatieformulier vermeldt in dit verband het volgende :

“Doelstellingen en eventueel specifieke projecten voor het jaar 1999 : zelf initiatief nemen om te vermijden dat er bij de samenwerking tussen de keuken en de koffiekamer problemen ontstaan. Bij problemen eerst trachten om zelf een oplossing te vinden alvorens alarm te slaan.

Welke acties moeten in het jaar 1999 worden ondernomen om de doelstellingen te halen? Bestellingen tijdig opstellen in bespreking met de verantwoordelijken in de keuken.

Motiveer uw keuze van score : Heeft weinig of geen initiatief genomen om de samenwerking te verbeteren”.

Onder de rubriek “eventuele bijkomende informatie van interne en/of externe klanten” worden de door verzoeker opgegeven namen van Jan HAUTEKIET en Clien DE VUYST vermeld “om meer te weten te komen over de manier waarop de medewerker zijn/haar taken uitoefent”.

Op het evaluatieformulier is voorzien in een voorstel tot globale beoordeling. Onder deze rubriek kan men kiezen tussen de eindebeoordelingen “onvoldoende”, “kan beter”, “goed”, “zeer goed” en “uitstekend”. Geen enkel van deze eindebeoordelingen is aangestipt.

Als doelstellingen en/of specifieke projecten voor het jaar 2000 noteert de evaluator het volgende :

“- Aktief en constructief meewerken bij de opstart en verdere uitbating van de koffiekamer in haar nieuwe vorm.

- In verband met de samenwerking met de collega's meer initiatief nemen om problemen zelf op te lossen.
- Open staan voor het opnemen van andere taken binnen de catering dan alleen maar de taak van kassier'."

Er is ten slotte vermeld, zoals ook reeds op het door verzoeker ingevuld 'voorbereidingsformulier', dat verzoeker na 20 jaar catering iets anders wil doen. Verzoeker ondertekent het evaluatieformulier 'voor gezien - niet akkoord'.

1.3. Op 16 en 17 februari 2000 zenden voornoemde Clien DE VUYST en Jan HAUTEKIET voor verzoeker gunstige beoordelingen aan Paul PHILIPPAERTS. Deze luiden als volgt :

Clien DE VUYST :

"Hierbij mijn mening als interne klant van Raphael Mestdagh. Bij Raphael Mestdagh krijg je steeds een vlotte en vriendelijke bediening, hij is ook altijd bereid om een woordje uitleg te geven aan personeel dat nog niet zo vertrouwd is met het nieuwe betaalsysteem. Een collega met praktijkervaring, die in de Werkgroep Alcoholbeleid, praktische voorbeelden geeft uit de dagelijkse praktijkervaring van de koffiekamer i.v.m. alcoholverbruik".

Jan HAUTEKIET :

"De Studio Brussel-ploeg sluit graag de werkdag af met een laatste glas in de koffiekamer 4F. Raf Mestdagh is daarbij een klantvriendelijke maar kordate 'cafébaas'. Discreet, correct, snel, met een groot gevoel voor humor en doortastend. Alle kwaliteiten die zijn functie vereisen, lijkt me".

1.4. Op 14 maart 2000 ondertekent de "volgende leidinggevende" het evaluatieformulier zonder enige bijkomende opmerking.

1.5. Op een onbekende datum stelt H. DE VREESE, directeur Human Resources, als "diensthoofd (van klasse 14 t.e.m. 16)" de eindbeoordeling "kan beter" voor. Als motivering verwijst hij naar het uitgebreid evaluatieformulier.

1.6. Op 14 april 2000 ondertekent A. DE GRAEVE, gedelegeerd bestuurder, een document waarin hij de jaarlijkse evaluatie van een aantal personeelsleden bevestigt en zich akkoord verklaart met het advies van de hiërarchie.

Op de bijgevoegde lijst “statutaire en contractuele beoordelingen 1999” van de dienst personeelscatering wordt de naam van verzoeker vermeld met daarnaast de evaluatie “kan beter”.

1.7. Op 27 april 2000 ondertekent H. DE VREESE nogmaals de voorgestelde eindbeoordeling “kan beter” als “hiërarchische meerdere van klasse 17 (of van klasse 16 indien deze leidinggevende rechtstreeks rapporteert aan de gedelegeerd bestuurder)”.

Verzoeker ondertekent de voorgestelde eindbeoordeling “voor gezien” en “niet akkoord”.

1.8. Met een brief van 15 juni 2000 meldt S. PEETERS, hoofd personeelsbeleid van de VRT, aan verzoeker dat de gedelegeerd bestuurder hem voor de prestaties van 1999 als evaluatievermelding ‘kan beter’ toekende en dat tegen deze beslissing een beroep tot nietigverklaring kan worden ingesteld bij de Raad van State binnen de zestig dagen vanaf deze kennisgeving .

2.1. Overwegende dat verzoeker als enig middel de schending aanvoert van :

- eerste onderdeel, de formele motiveringsplicht van administratieve akten, voorgeschreven door de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen,
- tweede onderdeel, de handleiding bij het voorbereidings- en evaluatie-formulier van de VRT;

2.1.1. Overwegende dat verzoeker uiteenzet dat de evaluatiebeslissing “kan beter”, hem medegedeeld bij schrijven van 15 juni 2000, onvoldoende en op een niet afdoende manier werd gemotiveerd door de administratieve overheid, zodat een inbreuk werd begaan op de formele motiveringsplicht, voorgeschreven door de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991; dat hij vooreerst erop wijst dat in de brief van 15 juni 2000 geen enkele motivering werd opgenomen van de door de

gedelegeerd bestuurder genomen beslissing, dat die beslissing enkel werd medegedeeld in die brief, samen met de opmerking dat verzoeker in geval hij niet akkoord gaat met deze beoordeling een beroep tot nietigverklaring van de beslissing kan indienen bij de Raad van State; dat verzoeker vervolgt dat ook op de “eindbeoordeling 1999” waarop de beslissing wordt vermeld, genomen door H. DE VREESE, directeur Human Resources, geen enkele motivering werd opgenomen in verband met de door H. DE VREESE genomen beslissing “kan beter”; dat ten slotte verzoeker op het evaluatieformulier ingevuld door zijn overste PHILIPPAERTS geen afdoende motivering terug vindt van diens beslissing om verzoeker slechts een score “B” - dat wil zeggen het grootste gedeelte van de functie is volgens de verwachtingen ingevuld, maar voor bepaalde aspecten niet, hiervoor is verbetering gewenst - te geven; dat verzoeker hierbij erop wijst dat de handleiding bij het voorbereidings- en evaluatieformulier dat aan verzoeker werd bezorgd op pagina 8 bepaalt dat bij de eindbeoordeling de globale invulling van de functie van de medewerker bekeken en beoordeeld moet worden en dat een beslissing B - zoals in casu werd genomen door PHILIPPAERTS - uitvoerig met concrete feiten gemotiveerd moet worden : enkel voor een beoordeling C volstaat een beknopte motivatie; dat verzoeker meent dat slechts een zeer summiere motivatie werd gegeven en dit enkel door PHILIPPAERTS, niet door DE VREESE, noch door de gedelegeerd bestuurder, niettegenstaande hem een eindbeoordeling “kan beter” of “B” werd toegekend, dit in strijd met de handleiding bij het voorbereidings- en evaluatieformulier van de VRT zelf en met de wet op de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen, dat de zeer beknopte motivering gegeven door PHILIPPAERTS bovendien meer betrekking heeft op het karakter van verzoeker, dan op de manier waarop hij zijn functie uitoefent; dat verzoeker ten slotte opmerkt dat de VRT geenszins motiveert waarom er geen rekening werd gehouden met de twee positieve beoordelingen gegeven door de “klanten” die hij had opgegeven, zoals bepaald op pagina 10 van de handleiding bij het voorbereidings- en evaluatieformulier en dat de personen die een positieve beoordeling over het werk van verzoeker gaven zelf de bevoegdheid hebben hun eigen ondergeschikten te beoordelen en te evalueren en dus weten waarover ze spreken; dat verzoeker besluit dat nergens wordt gemotiveerd waarom men hem, niettegenstaande die twee positieve beoordelingen

van “klanten”, toch een eerder negatieve beoordeling -die daarom uitvoerig gemotiveerd dient te worden - heeft gegeven;

2.2. Overwegende dat de verwerende partij betreffende de aangevoerde schending van de wet van 29 juli 1991 inzake de uitdrukkelijke motivering vooreerst stelt dat het middel een interne tegenstrijdigheid bevat : aan de ene kant beroept verzoeker zich op de schending van de formele motiveringsverplichting, aan de andere kant op de schending van de materiële motiveringsverplichting; dat volgens de verwerende partij niet tegelijk de schending van de formele en de materiële motiveringsplicht kan worden aangevoerd omdat een gebrek aan deugdelijke motivering het de betrokkene onmogelijk maakt uit te maken of de materiële motiveringsplicht is geschonden terwijl omgekeerd, wie in staat is een schending van de materiële motiveringsverplichting aan te voeren, van de (beweerde) schending van de formele motiveringsverplichting in elk geval geen schade heeft ondervonden; dat hoe dan ook volgens de verwerende partij de verzoeker uit de motivering van het evaluatieformulier afdoende blijkt te zijn ingelicht over de redenen waarom de VRT hem "kan beter" heeft beoordeeld; dat hij immers de relevante documenten zelf heeft ondertekend, het weze dan met "niet akkoord" en voorts uit de aangehaalde argumenten duidelijk blijkt waarom de beoordeling "kan beter" is gegeven, namelijk die punten welke hiervoor weergegeven zijn onder 1.2.; dat wat de aangevoerde niet naleving van de "handleiding bij het voorbereidings- en evaluatieformulier" betreft, de verwerende partij eerst vaststelt dat volgens verzoeker dit bepaalt dat bij de eindbeoordeling de globale invulling van de functie van de medewerker bekeken en beoordeeld moet worden en dat een beslissing B- zoals in casu werd genomen door de heer PHILIPPAERTS- uitvoerig met concrete feiten gemotiveerd moet worden, terwijl enkel voor een beoordeling "C", een beknopte motivatie volstaat; dat volgens haar dit onderdeel van het middel niet ontvankelijk is, nu het geen schending aanvoert van een rechtsnorm of een rechtsbeginsel, doch slechts van een louter intern document waarvan de schending niet nuttig voor de Raad kan worden ingeroepen, dit gelet op hetgeen is bepaald in artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State; dat wat betreft de motieven over de persoon van de betrokkene, de verwerende partij meent dat in redelijkheid niet kan worden gesteld dat een bewering

met betrekking tot de persoon van de verzoeker zich niet zou reflecteren in de wijze waarop hij zijn taken uitoefent: wanneer bijvoorbeeld wordt gesteld dat de verzoeker problemen heeft met zijn hiërarchische meerderen en met de collega's is dit uiteraard - minstens gedeeltelijk - te wijten aan de vaststelling dat hij zich zeer principieel opstelt en weinig flexibel is en dat het onjuist is op die manier te suggereren dat er enkel is beoordeeld aan de hand van de persoon van de verzoeker, wat bijvoorbeeld blijkt uit de volgende beoordelingspunten: verzoeker is niet actief en constructief genoeg, verzoeker moet zijn bestellingen tijdig opstellen, verzoeker moet open staan voor andere taken; dat ten slotte inzake de beweerdte onvolledigheid van de motivering - geen rekening werd gehouden met de twee positieve beoordelingen gegeven door "klanten" - de verwerende partij stelt dat het onderdeel onontvankelijk is voor zover het is gebaseerd op een schending van de "handleiding", terwijl de verzoeker niet eens aannemelijk maakt dat de twee positieve beoordelingen van klanten waarnaar hij verwijst afbreuk doen aan de juistheid van de vaststellingen die bij de verwerende partij tot de beoordeling "kan beter" hebben geleid, en aan de afweging die de verwerende partij in haar oordeelsvorming heeft gemaakt;

2.3. Overwegende dat verzoeker repliceert dat het niet is omdat hij bepaalde documenten met « gezien - niet akkoord » heeft ondertekend, dat hij op de hoogte zou zijn van de motivering hoe men tot de eindbeslissing is gekomen, dat die woorden uiteraard betrekking hebben op de eindbeslissing en geenszins aantonen dat de eindbeslissing gemotiveerd zou zijn; dat hij voorts verwijst naar de "handleiding" waarin duidelijk vermeld staat : «De handtekeningen gelden voor « gezien ». Ook als de medewerker niet volledig akkoord gaat met wat de evaluator heeft genoteerd, moet hij/zij toch het formulier ondertekenen »; dat de "handleiding" bovendien bepaalt inzake het voorbereidings- en evaluatieformulier dat bij de eindbeoordeling de globale invulling van de functie van de medewerker bekeken en beoordeeld moet worden en dat een beslissing B - zoals in casu genomen door P. PHILIPPAERTS - uitvoerig met concrete feiten gemotiveerd moet worden en enkel voor een beoordeling « C », een beknopte motivatie volstaat; dat verzoeker stelt dat de verwerende partij bij zijn beoordeling haar eigen « handleiding» niet heeft nageleefd; dat volgens verzoeker de opsomming, zoals weergegeven in de memorie van

wederantwoord van de verwerende partij, geenszins overeenstemt met een uitvoerige motivering, zodat de verwerende partij de motiveringsplicht niet is nagekomen; dat verzoeker voorts de mening is toegedaan dat, zo de stelling van de verwerende partij gevolgd zou worden dat dit onderdeel van het middel onontvankelijk is nu het geen schending aanvoert van een « rechtsnorm » of een « rechtsbeginsel », doch slechts van een intern document, zulks zou betekenen dat aan de verwerende partij vrijgeleide zou worden gegeven om handleidingen en documenten die van haarzelf afkomstig zijn niet na te moeten leven en dat, door haar eigen motiveringsrichtlijnen niet na te leven, de verwerende partij uiteraard ook de wettelijke motiveringsplicht heeft geschonden; dat verzoeker wat betreft de opwerping als zou een bewering over de persoon van de verzoeker zich kunnen reflecteren in de wijze waarop hij zijn taken uitoefent eveneens verwijst naar de “handleiding” waarin staat: « De voorbereiding om tot het voorstel van eindbeoordeling te komen moet uiteraard met de grootste zorg gebeuren. Elke beoordeling is mensenwerk. De HR-directie wenst en verwacht dat alle evaluatoren in het evaluatieproces een aantal principes in acht nemen. De motiveringen en het voorstel van de globale eindbeoordeling op het evaluatieformulier gelden immers als basis voor het eindbeoordelingsformulier. Hierbij gaat het om volgende principes : Integriteit en respect voor de persoon : de uitspraak gaat over de wijze waarop de medewerker functioneert zonder vooroordelen of niet gefundeerde indrukken of geruchten ... »; dat in zoverre de verwerende partij stelt dat de twee positieve beoordelingen van klanten waarnaar hij verwijst geen afbreuk doen aan de juistheid van de vaststellingen die bij de verwerende partij tot de beoordeling « kan beter » hebben geleid, en aan de afweging die de verwerende partij in haar oordeelsvorming heeft gemaakt, verzoeker repliceert dat zij het is die haar beslissing dient te motiveren en derhalve ook dient te motiveren waarom met twee zeer positieve beoordelingen niet eens rekening werd gehouden of waarom die positieve beoordelingen geen aanleiding hebben gegeven tot een betere beoordeling dan « kan beter »;

2.4.1. Overwegende dat verzoeker in de eerste plaats schending van de formele motiveringsplicht aanvoert, met name van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurs-handelingen;

dat artikel 2 van die wet bepaalt dat de bestuurshandelingen van de besturen bedoeld in artikel 1 uitdrukkelijk moeten worden gemotiveerd terwijl artikel 3 bepaalt dat de opgelegde motivering in de akte de juridische en feitelijke overwegingen moet vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen en dat zij afdoende moet zijn; dat aan de verplichting tot formele motivering ook voldaan kan worden door te verwijzen naar andere documenten welke aan betrokkene medegedeeld zijn; dat zelfs kan worden aangenomen dat, in het kader van een strikt geregelde procedure van besluitvorming zoals de onderhavige, de motivering blijkt uit het geheel van opeenvolgende, aan de betrokken ter kennis gebrachte documenten zonder dat in de eindbeslissing nog met zoveel woorden naar de motieven van de voorbereidende beslissingen verwezen moet worden; dat zulks hier des te meer klemmt daar het louter gaat om de evaluatie van een personeelslid met weliswaar niet de gunstigste, maar ook niet de meest ongunstige quotering, welke statutair dezelfde gevolgen heeft als een beoordeling C (“goed”) en niet om, bijvoorbeeld, een tuchtsanctie;

2.4.2. Overwegende dat te dezen de redenen waarop de quotering van verzoeker “kan beter” steunt reeds op 3 januari 2000 zijn verwoord door de evaluator in het evaluatieformulier; dat die redenen duidelijk zijn : verzoekers principiële weinig flexibele houding tegenover collega’s en hiërarchische meerderen, wat inzonderheid lijkt te spelen in het kader van de samenwerking tussen de keuken en de koffiekamer, waar verzoeker werkt; dat verzoeker van dat formulier kennis had, aangezien hij het voor gezien had ondertekend; dat, ofschoon hij verklaarde niet akkoord ermee te gaan, hij er geen inhoudelijke opmerkingen over heeft gemaakt; dat hij ook niet gevraagd heeft om voor een kamer van beroep te verschijnen zoals dat recht hem is toegekend door artikel 43, tweede lid, van het personeelsstatuut; dat weliswaar op het evaluatieformulier punt IV “voorstel tot globale beoordeling” de rubriek “kan beter” niet is aangestipt, doch de evaluatie “B” zowel voor de functie-uitoefening in 1999 als voor de doelstellingen van 1999 bezwaarlijk tot een andere conclusie kan leiden; dat de opeenvolgende hiërarchische oversten zich telkens, al dan niet met uitdrukkelijke verwijzing naar het evaluatieformulier, bij de inhoud ervan hebben aangesloten en verzoeker zich ertoe beperkt heeft te ondertekenen “voor kennisneming en niet akkoord”, steeds ook zonder inhoudelijke opmerkingen; dat

derhalve kan worden aangenomen dat in de gegeven omstandigheden aan het voorschrift van de formele motivering zoals het volgt uit de artikelen 2 en 3 van de voornoemde wet van 29 juli 1991 is voldaan;

2.4.3. Overwegende dat wat het tweede onderdeel betreft, verzoeker zich deels ook beroept op de motiveringsplicht volgende uit de “handleiding”, welke strenger lijkt te zijn dan die volgende uit de voormelde wet van 29 juli 1991, in zoverre namelijk verzoeker stelt dat de beoordeling B met concrete feiten gemotiveerd moet worden; dat hij echter ook de schending van de voorschriften van de handleiding aanvoert om de onwettigheid van de besluitvorming zelf aan te tonen; dat, anders dan de verwerende partij het stelt, daaruit niet afgeleid moet worden dat het middel onontvankelijk is; dat, immers, daargelaten de vraag of met het voorschrift dat de formele motivering “afdoende” moet zijn niet bedoeld wordt dat zij ook materieel draagkrachtig is, niets de verzoeker verbiedt tegelijk de schending van de formele en van de materiële motiveringsplicht aan te voeren, het weze zelfs in wat er als één en hetzelfde middel uit ziet;

2.4.4. Overwegende dat op het eerste gezicht de “handleiding” inzake “het evaluatieproces 1999-2000” geen verordenende rechtshandeling is; dat de inleiding ervan ondertekend is door de “directeur HRM” van de VRT; dat niet blijkt dat enig bestuursorgaan van de VRT er zijn goedkeuring aan heeft verleend; dat daarbuiten de materie van de beoordelingen uitdrukkelijk geregeld is door hoofdstuk V van het personeelsstatuut van de VRT en de aanpassing ervan; dat de handleiding dan ook als niet meer kan worden beschouwd dan wat haar naam zegt, met dien verstande dat de regels van behoorlijk handelen waarnaar ze verwijst uiteraard nageleefd dienen te worden; dat echter op het evaluatieformulier enkel wordt toegelicht dat “duidelijk” moet worden gemotiveerd waarom een andere score dan “C” (goed) wordt gegeven en dat voor die laatste score een “summiere motivatie” volstaat;

2.4.5. Overwegende, enerzijds, dat in zoverre men zou aannemen dat een beoordeling “B” met concrete gegevens gestaafd dient te worden, het

evaluatieformulier weliswaar geen echte concrete situaties en conflicten in verzoekers werksituatie aanhaalt maar, zoals hiervoor gezien, er niettemin duidelijk blijkt om welke gedragingen van zijn kant het gaat: zijn stoeve relaties met de collega's, voornamelijk die van de keuken; dat die gegevens niet zozeer de persoon van verzoeker betreffen maar vooral de wijze waarop hij zijn functie vervult; dat verzoeker overigens door louter "voor gezien, niet akkoord" te ondertekenen, niet heeft laten blijken dat hij daarover twijfels had; dat weliswaar ook moet worden vastgesteld, anderzijds, dat de twee door verzoeker aangewezen "externe klanten" pas na de opmaak van het evaluatieformulier zijn geraadpleegd, doch, vooreerst, verzoeker niet van de mogelijkheid gebruik heeft gemaakt om voor de kamer van beroep te verschijnen waar hij hun verklaringen te zijn gunste had kunnen inroepen en voorts, die verklaringen geen betrekking hebben op de negatieve punten welke verzoeker aangewreven worden; dat derhalve ook het tweede onderdeel van het middel niet gegrond is,

B E S L U I T :

Artikel 1.

Het beroep wordt verworpen.

Artikel 2.

De kosten van het beroep, bepaald op 173,53 euro, komen ten laste van verzoeker.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op twaalf september 2000 en vijf, door de IXe kamer, die was samengesteld uit :

de HH.	J. DE BRABANDERE,	kamervoorzitter,
	L. HELLIN,	staatsraad,
	A. VANDENDRIESSCHE,	staatsraad,
Mevr.	V. WAUTERS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

V. WAUTERS.

J. DE BRABANDERE.