CONSEIL D'ETAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

A R R E T

n° 188.518 du 4 décembre 2008

A.188.600/VIII-6404

En cause : **MONTFORT** Michaël,

ayant élu domicile chez
Me Nathalie TISON, avocat,
boulevard Audent 15
6000 Charleroi,

contre :

l'Intercommunale VIVAQUA,

ayant élu domicile chez
Me Michel SCREVENS, avocat,
avenue de la Toison d'Or 67
1060 Bruxelles.

LE PRESIDENT DE LA VIIIe CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 10 juin 2008 par Michaël MONTFORT, tendant d'une part, à la suspension de l'exécution de la décision de date inconnue adoptée par le Conseil de gérance de l'Intercommunale VIVAQUA (anciennement la Compagnie intercommunale bruxelloise des eaux - CIBE) au terme de laquelle il est licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 35 jours, et d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif de la partie adverse;

Vu le rapport de M. CUVELIER, premier auditeur au Conseil d'Etat, rédigé sur la base de l'article 93 du règlement général de procédure et de l'article 12, de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé;

Vu la notification du rapport aux parties;

Vu l'ordonnance du 23 octobre 2008, notifiée aux parties, convoquant celles-ci à comparaître le 26 novembre 2008 à 10.30 heures;

Entendu, en son rapport, M. GEUS, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, Me FESLER, loco Me TISON, avocat, comparaissant pour le requérant, et Me GOURDIN, loco Me SCREVENS, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. CUVELIER, premier auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen de la requête sont les suivants :

1. Le requérant, plombier de formation, est né le 28 septembre 1984. Il est entré au service de la partie adverse en date du 21 novembre 2005, comme agent statutaire stagiaire. Il était affecté essentiellement à des travaux de branchements, de plomberie intérieure, d'interventions sur "réseau", ainsi qu'à des travaux sur chantier.

2. Dans le cadre de son stage et de la période préalable à celui-ci, le requérant a été régulièrement évalué.

Dans un premier rapport d'évaluation, du 25 avril 2006, après quatre mois d'activité et avant son admission formelle au stage, le requérant a obtenu la mention "bien", sans commentaire, pour chacun des postes évalués (quatre mentions étant prévues dans les rapports d'évaluation de la partie adverse : insuffisant, à améliorer, bien et très bien).

Le requérant a obtenu le même résultat dans un rapport du 10 juillet 2006, qui concernait une demande octroyée d'augmentation barémique, avec comme commentaire de l'un de ses supérieurs : "agent prometteur".

Dans un rapport, établi après huit mois d'activité, daté du 30 août 2006, le requérant obtenait à nouveau la mention "bien", pour chacun des postes évalués. Dans les commentaires, la partie adverse, après la répétition de l'expression "agent prometteur", mentionnait cependant que le requérant n'a plus presté depuis son rapport précédent, soit depuis quatre mois.

Après avoir repris ses fonctions en septembre 2006, le 16 novembre 2006, le requérant a reçu un rapport d'évaluation, après six mois de stage effectif. Ce rapport lui attribuait à nouveau la mention "bien", sans commentaires, pour chacun des postes évalués.

Le rapport d'évaluation suivant est intervenu, après douze mois de stage effectif, soit en date du 5 juin 2007. Cette fois, pour deux des catégories évaluées, la mention "à améliorer" est reprise sur le rapport d'évaluation pour les catégories conscience professionnelle et initiative. Les commentaires de la partie adverse reprenaient ce qui suit : "Agent en progression mais quelque peu distrait" et "Attention à être plus moteur dans l'équipe et ne pas se laisser tirer par les collègues".

Quelques semaines plus tard, le 20 août 2007, le requérant a reçu un nouveau rapport à la suite d'une nouvelle demande d'augmentation barémique. Celle-ci lui est refusée par la partie adverse ("Non octroi", à revoir dans six mois).

Les critères servant aux évaluations sont repris dans ce dernier rapport. Cinq mentions "à améliorer" y sont reprises, l'évaluation des aptitudes du requérant étant ainsi en chute libre. La catégorie "conscience professionnelle" mentionnait en outre : "insuffisant".

Le commentaire des évaluateurs, pour le même rapport du 20 août 2007, mentionnait ce qui suit : " La vie privée de l'agent a de lourdes conséquences pour le bon fonctionnement du secteur (absences, ...), comportement au travail à améliorer fortement".

Un autre rapport d'évaluation est intervenu, après seize mois de stage effectif, soit le 25 septembre 2007. Dans ce rapport, trois des critères (conscience professionnelle, respect des règlements et procédures, et disponibilité) comportaient la mention "insuffisant" et cinq autres critères (compétences liées à la fonction, qualité du travail, initiative, esprit de sécurité, et relations avec la hiérarchie) la mention "à améliorer". Une longue annexe était en outre jointe par les supérieurs du requérant à ce rapport. On peut y lire ce qui suit :

" Malgré les multiples avertissements et rappels à l'ordre, nous sommes au regret de ne constater aucune amélioration dans le comportement de Monsieur MONTFORT Michaël. Les principaux reproches que nous avons vis-à-vis de l'agent sont les suivants :
- faible assiduité au travail d'où rendement faible;
- présence au travail peu fiable;
- non respect des règlements et procédures;
- non respect du matériel et outillage".

Sont alors indiqués, toujours dans l'annexe au rapport du 25 septembre 2007, une série de faits à charge du requérant. Ce rapport comprenait en guise de conclusion le commentaire qui suit :

" Dernier avertissement ! Si nous ne voyons pas rapidement une nette amélioration, le licenciement sera proposé".

Le 27 décembre 2007, le Conseil de gérance de la partie adverse a pris une nouvelle décision de refus d'augmentation barémique concernant le requérant, indiquant que la situation serait revue au 1er mars 2008 .

3. Le dimanche 24 février 2008, le requérant s'est rendu coupable de certains faits dans le cadre de ses activités au service de la partie adverse. Un rapport est alors rédigé le 25 février 2008 par Monsieur PIREYN .

4. Par une proposition du 29 février 2008 du directeur "Réseaux", une demande de licenciement du requérant, agent stagiaire, est adressée à la direction générale. Elle est formulée en ces termes :

" Monsieur Montfort a fait l'objet de plusieurs évaluations négatives. La dernière évaluation comportait trois croix en insuffisant et spécifiait qu'il s'agissait de son dernier avertissement et que sans nette amélioration, le licenciement serait proposé.

Il est reproché à l'agent :
- une faible assiduité au travail d'où un rendement faible;
- une présence au travail peu fiable;
- le non-respect des règlements de procédure;
- le non-respect du matériel et outillage.

Nous n'avons hélas pu constater d'amélioration de la part de l'agent. Le rapport du dernier incident en annexe [selon la partie adverse, le rapport du 25 février 2008 était joint] illustre le type de problème que nous avons avec cet agent".

5. Le directeur général de la partie adverse a alors transmis au requérant une proposition de licenciement, en date du 20 mars 2008, en l'invitant à comparaître pour une audition préalable à licenciement devant la commission de direction, le 8 avril 2008. Les quatre éléments constituant les reproches de la partie adverse au requérant, mentionnés dans la proposition du 29 février 2008 ont ainsi été portés à la connaissance du requérant. Ce dernier a également eu accès au dossier constitué par la partie adverse.

6. Le requérant a été entendu le 8 avril 2008 par la commission de direction, sur la proposition de licenciement en tant qu'agent stagiaire. Le délégué syndical qui accompagnait le requérant a notamment proposé une prolongation du stage de six mois indiquant que l'agent "est venu travailler lors de l'incident à Ottignies alors qu'il aurait pu refuser ...", qu'il serait difficile de le licencier en raison de ses absences et des congés finalement octroyés, ou encore, a insisté sur d'éventuels problèmes

relationnels au sein du secteur du requérant, ainsi que sur son jeune âge et sur le fait qu'il exerce son premier emploi.

7. Dès le lendemain de l'audition, soit le 9 avril 2008, une proposition de licenciement a été soumise au Conseil de gérance de la partie adverse.

8. Le 9 avril 2008, le Conseil de gérance a ainsi décidé de licencier le requérant. Cette décision lui a été notifiée par un courrier recommandé à la poste, en date du 10 avril 2008 .

Il s'agit de l'acte attaqué, motivé comme il suit :

" Vu
- l'article 73 et suivants du Règlement de travail;
- le dossier de la procédure de licenciement;
- le p-v de l'audition de l'agent par la Commission de Direction le 8-4-2008
- le rapport du SG/RH/Administration du personnel du 9-4-2008.

Considérant que M. le Directeur de la DRES demande que M. Michaël MONTFORT, agent d'exécution 3 stagiaire, plombier à la DRES soit licencié;

Considérant que l'agent fait l'objet de plusieurs évaluations négatives, une menace explicite de licenciement en cas de non amélioration ayant été formulée dans le rapport d'évaluation le plus récent, sans qu'elle ait conduit l'agent à s'amender;

Considérant que la Direction de l'agent a fait le constat que l'agent ne présente pas les aptitudes professionnelles et les capacités nécessaires à l'exercice de fonctions qui lui ont été confiées dans le cadre de son stage chez Vivaqua; qu'en particulier, les faiblesses suivantes n'ont pu être améliorées par l'agent :

- absentéisme et faible assiduité au travail
- rendement faible
- non respect des règlements et procédures
- non respect du matériel et de l'outillage

Considérant que l'agent a été entendu par la Commission de Direction ce 8-4-2008; que le Conseil de Gérance ayant pris connaissance des échanges qui ont eu lieu dans ce cadre considère que l'agent n'apporte pas, à cette occasion, d'éléments de nature à remettre en cause le constat d'inaptitude professionnelle fait par sa hiérarchie;

Considérant qu'en particulier, le Conseil de Gérance relève que pratiquement l'agent ne conteste aucun des éléments mis en exergue par sa direction pour demander son licenciement;

Que pour le surplus, le jeune âge de l'agent et la circonstance qu'il s'agit de son premier emploi ne sauraient constituer des éléments propres à différer la prise de décision sur la poursuite de la relation de travail, alors que d'une part, l'agent a pu s'améliorer et progresser dans le cadre d'un stage destiné notamment à cette fin et qu'il ne l'a pas fait et alors que d'autre part, la dégradation de la relation de travail a poussé sa hiérarchie à formuler une menace directe de licenciement qui n'a cependant été suivie d'aucune amélioration de la situation;

Considérant enfin que le fait que l'agent a été régulièrement absent ne saurait constituer un motif pour prolonger la période d'évaluation de ses capacités professionnelles, lesquelles ont pu être appréciées à suffisance au cours des périodes travaillées;

Le Conseil de Gérance décide, en conséquence, de licencier M. Michaël MONTFORT, agent d'exécution 3 stagiaire, plombier à la DRES, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 35 jours.

Il fixe son dernier jour de travail à ce mercredi 9-4-2008 ...";

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de motivation adéquate, du principe de bonne administration et de proportionnalité et de l'erreur manifeste d'appréciation; qu'en premier lieu, il considère que, contrairement à ce qu'indique l'acte attaqué, il n'a pas fait l'objet de plusieurs évaluations négatives mais d'une seule; qu'en deuxième lieu, il conteste le deuxième motif de l'acte attaqué en ce qu'il insiste sur quatre faiblesses qui n'ont pu être améliorées, à savoir l'absentéisme et la faible assiduité au travail, le rendement faible, l'absence de respect des règlements et procédures, et enfin le non respect du matériel et de l'outillage; qu'il fait valoir que les congés qu'il avait sollicités lui ont été accordés; qu'il soutient que "ce n'est qu'en août 2007, lors de l'évaluation relative aux argumentations barémiques, que ce point apparaît pour la première fois devoir être amélioré pour être, un mois plus tard, purement et simplement déclaré insuffisant étant entendu qu'aucune remarque n'a jamais été formulée à cet égard de novembre 2005 à août 2007"; qu'en ce qui concerne le non respect du matériel et de l'outillage, le requérant soutient que ce reproche n'est relatif qu'à un seul fait qui s'est produit sur l'ensemble de son stage, à savoir la coupure du cadenas du coffret d'outillage d'un collègue; qu'il expose que son supérieur direct l'a félicité au mois de janvier 2008 pour la qualité de son travail et les progrès qu'il avait faits; que le requérant conteste les troisième et quatrième motifs de l'acte attaqué; que, selon lui, les discussions devant la Commission de direction n'ont pas porté sur les quatre points mentionnés dans la convocation du 20 mars 2008 de sorte que le Conseil de gérance n'a pas été en mesure de se forger une opinion sur sa situation et la pertinence des griefs formulés; que le requérant souligne que deux informations apportées par le délégué syndical qui l'assistait, relatives aux problèmes relationnels et la satisfaction apparente de sa hiérarchie, n'ont pas été prises en considération; qu'il critique également les cinquième et sixième motifs de l'acte attaqué et fait notamment valoir que "contrairement aux indications de la partie adverse, le jeune âge et le premier emploi peuvent constituer des circonstances propres à prendre en considération";

Considérant que, contrairement à ce qu'allègue le requérant, le dossier administratif révèle de manière incontestable que le requérant a fait l'objet de plusieurs évaluations qui peuvent objectivement être qualifiées de négatives; qu'à la lecture de ces documents, la partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, relever l'évaluation de plus en plus négative des états de service du requérant au fil de l'évolution de son stage; que, dans le cadre de l'évaluation d'un stage, le critère de l'absentéisme peut être pris en compte, en dehors de toute connotation disciplinaire; que le rapport du 25 février 2008 relatif aux incidents survenus à Ottignies confirme la faiblesse du rendement du requérant et son absence de respect des règlements et procédures; que la matérialité du fait relatif à l'outillage n'est pas contestée; que le requérant ne démontre pas en quoi le Conseil de gérance n'aurait pas décidé en pleine connaissance de cause; que l'argument relatif aux appréciations positives des supérieurs directs du requérant ne s'appuie que sur des déclarations unilatérales de celui-ci; qu'au vu des avis successifs des responsables hiérarchiques du requérant, et notamment des évaluateurs, le grief ne peut être retenu; que le requérant ne peut contester que son attitude et son comportement ont été appréciés notamment eu égard au rapport établi à la suite des incidents d'Ottignies, même s'il ne s'agit pas d'un rapport d'évaluation; que la partie adverse n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation en examinant l'ensemble du dossier, sans accorder une importance déterminante à l'âge du requérant et au fait qu'il s'agissait du premier emploi de celui-ci; que l'acte attaqué est motivé en la forme de manière précise, complète et adéquate; qu'enfin, les autorités administratives disposent d'un très large pouvoir d'appréciation pour décider si un agent stagiaire a apporté la preuve de son aptitude à exercer ses fonctions à titre définitif; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un second moyen de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du principe de bonne administration; qu'il estime, sur la base des informations dont il dispose et des délais extrêmement courts entre son audition, le rapport et la lettre de notification, qu' "il y aurait lieu de savoir à quel moment le Conseil de gérance a pu se réunir et statuer valablement sur ce point, prévu à son ordre du jour" pour attester la compétence de l'auteur de l'acte; qu'il considère que même si le Conseil de gérance a valablement statué, il n'a pu être en possession de l'ensemble des documents et informations utiles pour le faire en toute connaissance de cause;

Considérant que l'acte attaqué a été adopté par l'autorité compétente pour ce faire, étant le Conseil de gérance, et qui a statué en connaissance de cause, le rapport qui lui a été transmis étant complet et comprenait, en annexe le procès-verbal de l'audition du requérant et l'ensemble du dossier relatif à la procédure de licenciement

de celui-ci, l'ensemble de ces documents étant visé au préambule de l'acte attaqué; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le rejet du recours en annulation rend sans objet la demande de suspension de l'exécution de l'acte attaqué,

D E C I D E :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

Il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de suspension.

Article 3.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le quatre décembre deux mille huit par :

M. GEUS, président de chambre,
Mme VAN HOVE, greffier.

Le Greffier, Le Président,

Fl. VAN HOVE. J.-Cl. GEUS.