**CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF**

**A R R Ê T**

n° 199.853 du 22 janvier 2010

A.189.062/VIII-6454

En cause : **THILLY** Aline,

ayant élu domicile chez
Me Geoffroy GENERET, avocat,
boulevard de la Cambre 27
1000 Bruxelles,

contre :

**la société anonyme S.N.C.B. - Holding**,

ayant élu domicile chez
Me Chris VAN OLMEN, avocat,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

---

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

Vu la requête introduite le 22 juillet 2008 par Aline THILLY qui demande l'annulation de "la décision prise le 18 juin 2008 par laquelle la partie adverse décide de la licencier, en sa qualité de conseiller spécialité juridique, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à un mois";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. JOASSART, auditeur au Conseil d'État;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 25 novembre 2009, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 8 janvier 2010;

Entendu, en son rapport, M. CAMBIER, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, Me Charles-Henri de la VALLÉE POUSSIN, loco Me Geoffroy GENERET, avocat, comparaissant pour la requérante, et Me Vincent VUYLSTEKE, loco Me Chris VAN OLMEN, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. JOASSART, auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours sont les suivants :

1. La requérante est titulaire d'un diplôme de licenciée en droit.

2. Le 1er juin 2007, après avoir réussi les épreuves de sélection à la fonction de conseiller juridique, la requérante entre au service de la partie adverse en qualité de stagiaire dans les services de l'administrateur-délégué de la SNCB-Holding à Bruxelles. Sa tâche consiste à assurer la gestion de dossiers contentieux et à rendre des avis sur des questions juridiques particulières.

3. Le 15 février 2008, la requérante fait l'objet d'un premier rapport de stage par son chef immédiat, Francis VROMANT, conseiller juridique principal-chef de division. Ce document indique que le stage est "à poursuivre moyennant les améliorations" suivantes : l'"assiduité doit être améliorée" et l'"aptitude dans la gestion (communication, respect des délais) doit être améliorée, de même que la clarté des instructions données aux collaborateurs".

4. Le 29 mai 2008, la requérante fait l'objet d'un deuxième rapport de stage de son chef immédiat, proposant qu'il soit mis fin au stage pour inaptitude professionnelle et ce, pour les motifs suivants :

" 1. Le manque d'intérêt en général pour la Société ;
- Défaut de maîtrise de la structure de la société (notamment le dossier Simon 92/052903/T6 : questions sur les pensions au service des accidents de travail, ...) ;

2. Le manque d'investissement (réflexion, initiative, créativité, ...) personnel :
- Pour maîtriser les matières dont nous traitons (dommage agent/dommage SNCB, Périodes d'incapacités, Dossier qualiconstruct (04/N7528), ...).
- Dans la gestion juridique des dossiers (pas d'avis personnel sur les questions juridiques posées, par exemple les décisions de recours ou d'acquiescement (dossier PUTMAN (02W7374), dossier PRIJS (91/121905/X6), dossier

Larsimont (97R5054) réponse tardive - absence de fond dans la réponse ...), défaut de réponse aux questions posées par tiers.

3. Communication problématique
- Manque de communication avec la hiérarchie et les collègues (pas de feedback des évolutions des dossiers) ;
- Communication problématique avec les collaborateurs administratifs (absence d'instruction dans les dossiers en cours ou manque de consignes claires et concrètes p. e. dossier PUTMAN, 07T0498, ...) ;
- Communication problématique avec tiers, dont notamment, avocats (dossier 04N7528), les compagnies d'assurance (07N0489), Médiateur (08W0232), agents (dossier Aiseau - Presles, dossier Monhonval (08W0004), absence de minutes dans les dossiers, plusieurs originaux (05N1380), etc.
- Absence de traces de communication dans les dossiers (impossible de savoir si communication a eu lieu (p.e mail signé), quelle en était la teneur, ...

4. Manque de rigueur :
- Dans la conception des lettres (message incomplet ou incompréhensible, irrelevant, (notamment 07T0498, le dossier Simon 92/052903/T6,)
- dans les procédures que nous appliquons, les délégations internes (transmissions de dossiers aux avocats, aux filiales, signés par elle-même en dépit des instructions (nombreux dossiers, notamment 04N7528) ;
- dans la gestion des délais (Dossier Simon 92/052903/T6)

Des remarques sur ces différents problèmes ont été communiquées à madame Aline Thilly, durant le stage et notamment le 15/02/2008 lors du rapport de stage intermédiaire.

Les dossiers renseignés sont donnés à titre exemplatif et ne sont pas exhaustifs. Aucune amélioration n 'a été constatée depuis lors".

Ce deuxième rapport de stage est porté à la connaissance de la requérante par un courrier du 29 mai 2008 rédigé comme suit :

" Vous avez été installée comme Conseiller juridique en date du 1er juin 2007.

Conformément au Statut du personnel, Chapitre II, article 21 et au RGPS, Fascicule 501, Titre I, Partie III, Chapitre VII vous êtes soumise depuis cette date à un stage dont la durée est de 12 mois.

Vous trouverez, ci-joint, votre rapport de stage (document P 33 + 1 annexe) établi à l'expiration de cette période de 12 mois.

Nous vous prions de bien vouloir viser ce document ainsi que son annexe après en avoir pris connaissance.

Nous vous informons que sur base de ce rapport de stage défavorable, il est proposé de ne pas vous régulariser, de mettre fin à votre stage et donc de mettre fin à votre lien statutaire avec la SNCB Holding conformément aux dispositions du Chapitre VII du Statut du personnel.

Si vous désirez formuler des remarques quant aux manquements énumérés dans votre rapport de stage, nous vous saurions gré de nous faire parvenir celles-ci par écrit avant le 06/06/2008.

Veuillez me contacter si vous souhaitez consulter votre dossier ou obtenir des informations complémentaires".

5. Le 3 juin 2008, la requérante fait parvenir les observations suivantes :

" Après avoir étudié pendant quelques mois, j'ai présenté le concours de la S.N.C.B. pour le poste de conseillère juridique. J'ai réussi les épreuves et ai été installée le 1er juin 2007. Madame Mireille Protin m'a orientée vers le service juridique de la division LIABILITY& LITIGATION.

J'examine les dossiers et chaque jour, je rédige un certain nombre de courriers afin de défendre des agents de la SNCB, son patrimoine ou son activité. Je consulte parfois des ouvrages dont ceux que me prête mon collègue, Laurent COLLARD. J'entre en contact avec les avocats afin de défendre les intérêts de la SNCB devant les tribunaux et ce, sans ennui. J'ai également dû établir une liste de provisions reprenant les dossiers en cours.

À mon actif, j'ai pu travailler dans une série de dossiers pour lesquels la SNCB a fait valoir ses droits dont Nurane, Joine, Patriotique, Detrooze, Garatti, SNCB c/ État Belge, Swiss Life et Pirnay.

Après mon rapport de stage dont mon chef a choisi le sujet et qui traite de l'indemnisation des incapacités de travail, j'ai reçu une bonne évaluation écrite. Seule la clarté et l'assiduité étaient à améliorer et le stage pouvait se poursuivre. En conséquence, j'ai insisté pour utiliser systématiquement les feuilles d'instruction et ai d'avantage écris au bureau administratif dont Carol Deval. Pareillement, la réflexion juridique a été développée. Pour ce qui est de l'assiduité, je suis même venue prester un jour de grève.

Pour ce qui est des observations particulières, certaines sont judicieuses mais d'autres sont manifestement non fondées.

Quant au manque d'intérêt pour la Société, il s'agit d'une vision inadéquate de mon activité professionnelle. En effet, non seulement, je respecte les horaires mais je participe également aux réunions et je me rends parfois à des manifestations organisées par le personnel. Je mange souvent avec les autres membres du personnel et me rend éventuellement à un spectacle réunissant les cheminots. La structure en trois entités de la Société a été bien étudiée et j'ai même pu rendre visite à l'une ou l'autre collègue des autres services juridiques.

Le manque d'investissement n'est pas établi. Les fonctions sont certes nouvelles. La timidité est certainement en cause face à des agents qui ont onze ans de service. Un changement de bureau vers Peter Lepoutre ou une autre collègue serait peut-être souhaitable.

Développer de la créativité et des initiatives sont des perspectives plus qu'intéressantes. Elles demandent du temps, nécessaire d'ailleurs à la formation d'une éventuelle nouvelle recrue. Je souhaiterais pouvoir les développer et ai sans doute négligé cet aspect au profit du respect de la tâche. Il sera tenu compte de cette judicieuse observation et le comportement sera adapté aux nouvelles directives.

Quant à la communication avec les collègues, il me semble que j'ai pu, en un an, avoir des discussions juridiques avec la plupart d'entre eux et notamment, en matière de respect de la vie privée. Les réflexions de mon chef me semblaient pertinentes et ne semblaient pas devoir mener à un licenciement, la veille de la période de régularisation !

Pour ce qui est de la communication avec le bureau administratif, une réflexion s'impose effectivement. Nous n'avons accès au dossier qu'une fois par jour de sorte que si un agent téléphone pour demander des nouvelles de celui-ci, nous ne pouvons qu'agir avec patience et nous devons attendre. Des réunions sont suggérées par Françoise VAN PETEGEM et c'est une bonne chose. Pareillement, l'indication des rappels peut être utile. La clarté des instructions est à discuter afin de s'adapter mutuellement. La franchise doit être de mise dans les relations réciproques et leur savoir-faire ne doit pas être négligé. Lors du dîner avec le bureau administratif, rien de cela n'a été évoqué de sorte qu'en effet, une meilleure communication serait à développer. Les e-mails sont à favoriser.

Pour ce qui est des relations avec les tiers, les aspects négatifs ne sont pas les seuls à souligner. De nombreux dossiers peuvent être cités dans lesquels un gain matériel et/ou humain a été fait au profit de la Société. Dans le dossier mettant en cause Swiss Life (02W5598 ), quelques 11.264 euros ont été prévus en paiement pour votre Société. Dans le dossier Pirnay, 13.000 euros ont pu être reçus ; dans le dossier Detrooze (MB/1764.897/121), l'assureur a pu encore verser quelques 40.000 euros tandis qu'une proposition transactionnelle a été faite dans Garatti (94/082901/NZ); dans l'affaire mettant en cause la Patriotique, nous avions gagné sur le principe du remboursement du salaire brut.

Pour ce qui concerne le manque de rigueur, l'apprentissage demande du temps et un délai est nécessaire avant de pouvoir intégrer les dispositions formelles exigées par la Société. Il s'agit par ailleurs d'une question liée à l'informatisation des dossiers, ce qui ne relève pas de ma compétence. Je tenterai néanmoins de faire mon possible pour améliorer mon style et respecter la « casse » et les titres.

Pour ce qui est des instructions et des délégations internes, il est vrai que je devrais être plus attentive. A nouveau, je demande du temps pour me former et une prolongation du stage. Je pense que ce genre de comportement est lié à la formation ULBiste très individualiste. Un changement de service ou un horaire adapté est peut-être souhaitable. Mon chef n'est d'ailleurs pas opposé à m'installer dans un autre service. Je demande donc et le cas échéant, à ce qu'il s'en occupe afin que je ne doive pas tout recommencer ab initio. Ceci étant, le besoin de stabilité dans une carrière professionnelle est important et Madame Mireille Protin comme Leen De Ridder m'incitaient à rester dans le même service et à en parler avec mon chef.

Quant aux délais, ils sont effectivement difficiles à respecter étant donné la masse de dossiers. Une période d'adaptation est peut-être nécessaire. Je peux à l'avenir en tenir compte.

Une prolongation du stage peut être demandée conformément au Statut du personnel en cas de rapport défavorable et ce, conformément au Fascicule 501 du RGPS, Titre I, Partie III. Je demande donc à ce que cette disposition soit appliquée.

Tout signalement peut également être révisé conformément au Chapitre IV, p. 2 d) du Statut du personnel. Je sollicite également à ce que ce signalement soit révisé en vue de ma régularisation par mon chef ou par mes recruteurs, dont Monsieur Xavier Ansseau et Monsieur Jean Romainville".

6. Le 18 juin 2008, la partie adverse prend la décision suivante :

" Vous avez été installée comme Conseiller spécialité juridique en date du 1er juin 2007 suite à l'avis 84 H-HR/2006.

Conformément au Statut du personnel, Chapitre II, article 21 et au RGPS, Fascicule 501, Titre I, Partie III, Chapitre VII, point B vous avez été soumise à un stage d'une durée de 12 mois.

Un rapport de fin de stage (document P 33) établi par votre chef immédiat, M. VROMANT Francis, conseiller juridique principal - chef de division vous a été remis à l'expiration de cette période de stage, plus précisément le 29 mai 2008.

M. VROMANT a proposé, dans ce rapport, de mettre fin à votre stage pour inaptitude professionnelle.

I. Ce document P 33 renvoie à une annexe qui reprend les motifs justifiant cette proposition, à savoir :

1. un manque d'intérêt en général pour la Société ;

2. un manque d'investissement personnel (réflexion, initiative, créativité, ...) pour la maîtrise des matières à traiter et pour la gestion juridique des dossiers ;

3. une communication problématique avec la hiérarchie, les collègues, les collaborateurs administratifs, les tiers tels que les avocats, les compagnies d'assurance, le médiateur, ... ;

4. un manque de rigueur dans la conception des lettres.

Des exemples de dossiers dans lesquels des manquements ont été constatés sont cités pour chacun de ces points.

II. Vous avez formulé vos remarques concernant les manquements constatés dans votre rapport de stage :

- dans une note du 3 juin 2008 adressée à M. VROMANT (et en copie à M. VAN DEN BERGHEN, Directeur général H-HR - M. DE BONTE, Manager H-LA- M. ANSSEAU, Conseiller principal - Chef de division, B-AD 22 - M. ROMAINVILLE, Conseiller juridique en chef - chef de division, I-SG 23) ;
- dans un mail du 5 juin 2008 adressé à M. VROMANT ;
- dans une note du 6 juin 2008 adressée à M. VROMANT.

Il ressort de ces courriers ce qui suit :

1. Vous décrivez brièvement vos tâches en tant que Conseiller juridique auprès de la H-LA 01 et vous citez le nom de huit dossiers que vous avez traités.

2. Vous mentionnez : « après mon rapport de stage dont mon chef a choisi le sujet et qui traite de l'indemnisation des incapacités de travail, j'ai reçu une bonne évaluation écrite. Seules la clarté et l'assiduité étaient à améliorer et le stage pouvait se poursuivre ».

3. Vous considérez que vous témoignez de l'intérêt pour la Société dans la mesure où :
- vous respectez les horaires et vous participez à des réunions ;
- vous vous rendez à des manifestations organisées par le personnel, vous mangez avec les autres membres du personnel, vous rendez visite à d'autres collègues du service juridique, ...

4. Le manque d'investissement de votre part n'est pas établi.

- vous invoquez concernant ce point les fonctions nouvelles, de la timidité ainsi qu'un souhait de changer de bureau et/ou de collègue ;
- vous souhaiteriez « développer de la créativité et des initiatives », aspects que vous avez négligés « au profit du respect de la tâche ».

5. Concernant le manque de communication, il vous semble que vous avez eu des discussions avec la plupart de vos collègues notamment en matière de la vie privée.

Vous mentionnez que « les réflexions de votre chef vous semblaient pertinentes et ne semblaient pas devoir mener à un licenciement »

6.Vous demandez une révision de votre signalement en vue de votre régularisation.

III. Vos remarques ont été attentivement examinées.

Il peut être conclu ce qui suit :

1. Concernant le point II.2 :

- Vous semblez confondre les rapports de stage à établir par le chef immédiat après 6 mois de stage et en fin de stage (document P 33) et le travail que vous avez rédigé pendant votre stage et qui traite de l'indemnisation des incapacités de travail.
- A la lecture du premier rapport de stage, vous déduisez que « votre évaluation était bonne ».

Il apparaît cependant dans ce premier rapport que « l'assiduité est à améliorer et que l'aptitude dans la gestion (communication, respect des délais) doit être améliorée de même que la clarté des instructions données aux collaborateurs. »

Votre stage pouvait donc être poursuivi après le 1er rapport de stage mais dans l'attente d'une amélioration par rapport aux critiques émises.

2. Intérêt pour la Société

- Le fait de respecter les horaires de travail est une obligation qui incombe à l'ensemble du personnel du Groupe SNCB à défaut de quoi des sanctions peuvent être infligées.
- Le fait de participer à des réunions fait partie des tâches inhérentes à la fonction de conseiller.

Il est donc difficile de pouvoir déduire de ces deux éléments que vous manifestez un intérêt pour le Groupe SNCB.

- Le manque d'intérêt pour la Société ne peut être contredit par le fait d'avoir une vie sociale au sein de celle-ci. Votre mauvaise connaissance de ses structures internes nuit à une recherche efficace des informations utiles pour traiter vos dossiers.

3. Investissement personnel

La créativité et la prise d'initiatives sont des qualités qu'un conseiller juridique doit détenir afin de pouvoir assurer l'exercice normal de ses fonctions.

4. Communication

Une bonne communication était, avant tout, attendue avec vos collègues et votre hiérarchie dans le cadre de la gestion de vos dossiers et notamment au niveau du feedback.

5. Le signalement n'est pas attribué pendant le stage (chapitre IV article 3 du statut du personnel)

Vu l'ensemble des éléments qui précèdent ;

Vu que vous n'avez manifestement pu démontrer que vous aviez les capacités requises pour exercer les fonctions qui vous ont été confiées ;

Vu les dispositions du Fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VII, point F ;

Vu les articles 1 et 7 du Chapitre XV du Statut du personnel ;

Il est décidé de mettre fin à votre stage et donc de vous licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 1 mois.

Nous sommes au regret de vous informer que nous nous voyons dans l'obligation de renoncer à vos services en qualité de Conseiller spécialité juridique le 18 juin 2008 à l'issue de vos prestations.

Selon le prescrit de l'article 19 al. 2 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, nous vous informons qu'un recours peut être introduit devant le Conseil d'État contre les actes administratifs et les décisions à portée individuelle, dans les 60 jours de leur notification, par requête introduite par voie recommandée et ce conformément aux lois précitées et leurs arrêtés d'exécution.

Veuillez restituer à votre chef immédiat, au plus tard le dernier jour des prestations effectives, les facilités de circulation et, le cas échéant, le matériel de service qui serait encore en votre possession. Les attestations nécessaires quant à la durée et à la nature de vos fonctions dans le Groupe SNCB vous seront transmises dans les plus brefs délais".

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que la partie requérante soulève un moyen unique, pris de "la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du point C, Chapitre VII, Partie IV, Titre I du Fascicule 501 du règlement général des relations syndicales (RGPS), du principe général de motivation interne des actes administratifs, des principes généraux de bonne administration, du principe général de prudence, du principe général «patere legem quam ipse fecisti», du principe général du raisonnable, du principe général de proportionnalité, de l'erreur manifeste d'appréciation, et de l'excès de pouvoir"; qu'elle divise son moyen en trois branches; que dans une première branche, elle fait valoir que la motivation de l'acte attaqué ne permet pas de comprendre la raison pour laquelle la partie adverse a estimé qu'il convenait de la licencier, sans même lui accorder un délai supplémentaire afin

qu'elle puisse mettre en pratique les remarques qui avaient été formulées à son égard; qu'elle souligne avoir expressément demandé, par sa lettre du 3 juin 2008, de pouvoir bénéficier d'une prolongation de la période de stage; qu'elle estime qu'une telle prolongation s'imposait à la partie adverse en raison du court délai qui lui a été accordé afin de modifier sa manière de travailler; que dans une deuxième branche, elle fait valoir que la partie adverse aurait manqué à son obligation d'examen complet et méticuleux et n'aurait pas rencontré les arguments qu'elle a invoqués; qu'enfin elle fait valoir, dans une troisième branche, que la partie adverse aurait violé les dispositions du statut en établissant le premier rapport d'évaluation de manière tardive ce qui, selon elle, s'opposait à ce qu'une décision de licenciement pour inaptitude soit prise; qu'elle relève que le premier rapport de stage établi à son encontre a été rédigé le 15 février 2007, soit plus de 9 mois après son entrée en service auprès de la partie adverse; qu'elle souligne que le point C, Chapitre VII, Partie IV, Titre I du Fascicule 501 du règlement général des relations syndicales (RGPS) dispose qu'"au cours du sixième mois d'utilisation, l'agent en stage ou à l'essai fait l'objet d'un rapport du chef immédiat sous les ordres de qui il est placé. Un rapport analogue est établi tous les six mois si la durée du stage ou de l'essai est supérieure à douze mois. À l'expiration de la période requise du stage ou de l'essai, un rapport de fin de stage ou d'essai est établi par ledit chef immédiat. Celui-ci mentionne au(x) rapport(s) semestriel(s) et au rapport de fin de stage ou d'essai les renseignements qui permettent d'apprécier si l'agent possède les capacités requises pour exercer les fonctions qui lui sont (ou seront) confiées. (...)"; qu'elle relève que cette disposition, qui prévoit qu'un premier rapport de stage doit être établi au cours du sixième mois d'utilisation, vise précisément à permettre à l'agent en stage de pouvoir bénéficier d'un délai suffisamment long pour pouvoir adapter sa manière de travailler en fonction des éventuelles remarques qui lui auraient été formulées; qu'elle estime avoir été privée de la possibilité de pouvoir remédier aux reproches qui lui ont été formulés dès lors que le premier rapport de stage a été établi neuf mois après son entrée en fonction; que la requérante conclut en faisant valoir qu'en décidant de la licencier sans même lui octroyer la prolongation de stage qu'elle avait sollicitée, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation;

Considérant qu'il résulte des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs que l'autorité administrative doit établir, par la motivation de sa décision, qu'elle s'est livrée à un examen complet et détaillé des circonstances de l'affaire; que le destinataire d'un acte administratif doit pouvoir comprendre les motifs de fait et de droit qui ont conduit l'autorité à adopter l'acte attaqué; qu'en l'espèce, l'acte attaqué énonce clairement les motifs de fait et de droit qui ont conduit l'autorité à mettre fin au stage de la requérante; qu'il répond aux

observations émises par la requérante au sujet des reproches qui étaient formulés à son encontre; qu'au surplus, la requête n'indique pas les éléments d'appréciation qui auraient dû être pris en considération par la partie adverse et qui ne l'ont pas été;

Considérant qu'il n'est pas contesté que la partie adverse n'a pas respecté le prescrit de l'alinéa 1er du point C du chapitre VII de la partie IV du Titre I du fascicule 501 du Règlement général du personnel statutaire (RGPS) qui dispose que :

" Au cours du sixième mois d'utilisation, l'agent en stage ou à l'essai fait l'objet d'un rapport du chef immédiat sous les ordres duquel il est placé. Un rapport analogue est établi tous les six mois si la durée du stage ou de l'essai est supérieure à douze mois";

que la partie adverse indique que le rapport de stage intermédiaire n'a été remis à la requérante que le 15 février 2009, soit au cours du neuvième mois, "en raison des difficultés personnelles rencontrées par la requérante", ce qui n'est pas contesté dans le mémoire en réplique; que selon la partie requérante, il aurait alors fallu prolonger la durée du stage pour qu'une période d'au moins six mois sépare le rapport intermédiaire du rapport final pour lui permettre d'apporter les améliorations demandées; que l'alinéa 1er, a) du point F du chapitre VII de la partie IV du Titre I du fascicule 501 du règlement général du personnel statutaire (RGPS) prévoit que le stage peut prendre fin à tout moment en raison de l'inaptitude professionnelle; que l'autorité n'a dès lors pas l'obligation de respecter un délai de six mois après la notification du rapport intermédiaire, le stage pouvant prendre fin au moment de la notification de ce rapport intermédiaire ou même avant; que dès lors et même si le rapport de stage avait été notifié au cours du sixième mois, la réglementation applicable ne s'opposait pas à ce qu'elle soit licenciée trois mois plus tard; que, par ailleurs, le point E du chapitre VII de la partie IV du Titre I du fascicule 501 du règlement général du personnel statutaire (RGPS) ne prévoit la prolongation du stage en cas de rapport défavorable que si l'appréciation du chef immédiat permet d'escompter une amélioration dans la manière de servir; qu'il apparaît que la majorité des manquements reprochés à la partie requérante se situe précisément après la notification du rapport de stage intermédiaire; qu'il en va plus spécialement ainsi de la gestion des dossiers Qualiconstruct, Prijs et Larsimont et des problèmes de communication avec les collaborateurs, les médiateurs et les avocats et du manque de rigueur qui sont cités dans la motivation formelle de l'acte attaqué; que le dossier administratif ne fait pas apparaître une amélioration notable de la situation après la notification du rapport de stage intermédiaire; que, par conséquent, en n'envisageant pas une prolongation du stage et en décidant de mettre fin à celui-ci à l'issue de son délai réglementaire de douze mois, la partie adverse n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation;

Considérant que le moyen unique n'est dès lors fondé en aucune de ses branches,

**D É C I D E :**

**Article 1er**.

La requête est rejetée.

**Article 2**.

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 vingt-deux janvier deux mille dix par :

M. CAMBIER, conseiller d'État, président f.f.,
Mme VAN HOVE, greffier.

Le Greffier, Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE. L. CAMBIER.