

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

**A R R Ê T**

n° 214.399 du 4 juillet 2011

A.190.773/VIII-6694

En cause : **BANASZAK** Dominique,  
ayant élu domicile chez  
Me Geoffroy GENERET, avocat,  
boulevard de la Cambre 27  
1000 Bruxelles,

contre :

**la Communauté française,**  
représentée par son Gouvernement,  
ayant élu domicile chez  
Mes Marc UYTENDAELE et  
Anne FEYT, avocats,  
rue de la Source 68  
1060 Bruxelles.

---

**LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII<sup>e</sup> CHAMBRE,**

Vu la requête introduite le 19 décembre 2008 par Dominique BANASZAK qui demande l'annulation de "l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 26 juin 2008 par lequel il a été licencié des fonctions de surveillant qu'il exerçait au sein de l'Institution Publique de Protection de la Jeunesse (l'«IPPJ») de Braine-le-Château";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M<sup>me</sup> VAGMAN, auditeur au Conseil d'État, établi sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et le dernier mémoire de la partie requérante;

Vu l'ordonnance du 12 mai 2011, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 1<sup>er</sup> juillet 2011;

Entendu, en son rapport, M<sup>me</sup> VANDERNACHT, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, Me Charles-Henri DE LA VALLÉE POUSSIN, loco Me Geoffroy GENERET, avocat, comparaissant pour le requérant, et Me Bertrand HEYMANS, loco Mes Marc UYTENDAELE et Anne FEYT, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M<sup>me</sup> VAGMAN, 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 se présentent comme suit :

1. Par un arrêté du 5 juillet 2007, le requérant a été admis au stage en qualité d'adjoint (catégorie du grade : technique – groupe de qualification 1) à dater du 18 juin 2007. Il est affecté à la fonction de surveillant, à la direction générale de l'aide à la jeunesse, plus spécialement à l'institution publique de protection de la jeunesse de Braine-le-Château (ci-après "I.P.P.J.").

2. Le 26 juillet 2007, une note signée par le directeur adjoint de l'I.P.P.J., M. PONSEELE, est portée à la connaissance du requérant. Cette note est rédigée comme suit :

- " - Ce mercredi 25 juillet 2007 à 8h30, il est constaté par un membre de la direction que Mr BANASZAK se trouve dans l'incapacité manifeste d'assurer valablement son service.  
Visiblement fatigué et négligé, utilisant un discours décousu et très peu cohérent, figé sur ses cahiers sans prendre la peine d'observer le lever des sections A et B, Mr BANASZAK n'est clairement pas en état de surveiller quoi que ce soit !  
À ce constat plus qu'interpellant s'ajoutent des effluves d'alcool prononcées qui ne laissent que peu d'équivoque sur les raisons de l'état de l'agent.
- Mr BANASZAK est remplacé sur le champ et entendu en individuel. Malgré l'évidence du constat, l'agent nie catégoriquement être sous l'influence de quoi que ce soit, avançant dans un langage lent, confus et peu cohérent qu'il est fatigué par la succession de services à pauses différentes.  
Mr BANASZAK finira par consentir qu'il a bu... une bière avant son service.
- Mr BANASZAK retourne à son poste et est doublé par un autre surveillant.
- Entendu individuellement une seconde fois, Mr BANASZAK maintient sa version, si ce n'est qu'il aurait consommé... deux bières ! L'agent est toujours aussi incohérent. Il semble également avoir toutes les peines du monde pour se tenir correctement debout sans se cogner aux meubles !!! Il lui est renvoyé que vu son état, il met clairement la sécurité du bâtiment, du personnel et des jeunes en danger !!!

- Mr BANASZAK termine son service matin en compagnie d'un de ses collègues.

Dans l'attente du premier rapport de stage de nomination qui sera dressé fin août, je renvoie déjà à l'agent mes plus vives inquiétudes quant à ses capacités à assurer de manière satisfaisante le rôle de surveillant à l'IPPJ de Braine le Château et ne peut que regretter son manque de franchise face au constat plus qu'évident qui lui a été renvoyé ce mercredi 25 juillet.

Il va s'en dire que je ne tolérerai plus que Mr BANASZAK prenne son service dans un tel état !!!

Je l'invite donc fermement à faire le nécessaire pour que cela ne se reproduise plus et lui souligne que la direction sera particulièrement vigilante à ce sujet dans les semaines à venir.

Je termine en lui rappelant que l'équipe de direction se veut ouverte et à l'écoute des problèmes éventuels vécus par le personnel. Je l'encourage donc à oser cette démarche si nécessaire ...".

3. Le 2 août 2007, une "note sur le comportement professionnel de M. BANASZAK, surveillant stagiaire" est établie par la directrice de l'I.P.P.J., M<sup>me</sup> CROLLEN, et le directeur adjoint de l'I.P.P.J, M. PONSEELE. Cette note est portée à la connaissance du requérant qui est entendu le même jour par les deux directeurs.

4. Le 3 août 2007, la directrice de l'I.P.P.J. adresse un courrier au secrétaire général du ministère de la Communauté française afin de solliciter que le requérant soit suspendu dans l'intérêt du service pendant une période de dix jours ouvrables au motif que "cet agent, par ses comportements et son manque de fiabilité, met gravement en péril la sécurité des jeunes, de ses collègues et de l'institution".

La directrice joint à son courrier les deux notes déjà citées, un rapport remis "par un éducateur interpellé par les attitudes [du requérant]", et une synthèse des propos du requérant lors de son audition du 2 août 2007. Elle précise que le requérant a promis une réaction écrite pour le lundi 6 août 2007.

5. Le dossier joint à la requête comporte une lettre du requérant à la directrice et au directeur adjoint de l'I.P.P.J., datée du 3 août 2007, et rédigée comme suit :

" Madame CROLLEN, Monsieur PONSEELE,

Je porte à votre connaissance que ma doublure n'aura duré que seize jours (8 jours en juin et 8 en juillet). L'octroi d'une nouvelle fonction est toujours stressant provoquant un changement non négligeable, la maîtrise de nouveaux appareils variant d'un bâtiment à l'autre et également la prise de connaissance de nouveaux collègues ainsi que de nouvelles consignes.

En date du 14 juillet, m'étant retrouvé seul à mon poste, il est exact que j'ai mal géré la tenue d'un livre de présence. Je nie formellement avoir consommé

une quelconque boisson alcoolisée ? J'ai consommé une boisson énergisante dont les relents selon les dires de MR. GHISLAIN donnait «l'impression» que...

Le 01 AOÛT, j'étais relativement fatigué et je ressentais une douleur au genou, survenue dans le courant de la journée. Quelque soit les dires du collègue dont question, je n'étais absolument pas en état d'ébriété; ma démarche était irrégulière; quant aux constatations effectuées quant aux «relents d'alcool» et mes yeux injectés de sang, j'étais simplement fatigué par la prise d'un dafalgan codéine et deux ibuprofen afin d'atténuer la douleur.

Concernant les pertes de mémoires que l'on me reproche, elles sont dues aux maintes questions posées à diverses reprises, parfois pour les mêmes choses, telles que: la fonction des différents interrupteurs, les services à assumer, par exemple, le service 2C doit faire les poubelles si pas de service 6C, le 6C donner un coup de main B etc. Il est normal qu'un manque d'orientation dans une telle infrastructure demande un certain temps, d'autant plus que certains collègues effectuent leur ronde de façon différente. En date du 01 AOÛT, j'ai sollicité d'effectuer une ronde tout seul afin de mieux m'y retrouver dans les bâtiments. Celle-ci a duré environ 3/4 d'heure, le temps de me repérer, mon collègue s'étant quelque peu assoupi à mon retour n'aurait pu définir la durée exacte. Si cette initiative semble dérisoire pour mon collègue celle-ci ne l'est pas pour moi, car il me semble opportun d'essayer de pouvoir se débrouiller. Mon manque de réactivité était relatif à une méconnaissance de certains accessoires; pour preuve à chaque changement de collègue, j'apprenais différentes choses que l'on n'avait pas montrées. Lors de mon entrevue avec MR. TOBIASZ, j'ai stipulé que j'avais bu deux bières, en réalité une 1/2 bière vers deux heures du matin, au vu du laps de temps écoulé jusqu'à mon arrivée à l'I.P.P.J., je n'étais certainement plus en intoxication alcoolique voire légère. Suite à un problème personnel survenu dans ma vie privée je n'arrivais pas à m'endormir.

Les premiers jours à l'I.P.P.J. ont été un transit extrêmement difficile à assumer. Je porte à votre connaissance que je suis absolument conscient que la fonction de surveillant est très importante et qu'aucune faute ne peut être tolérée, au niveau de la sécurité, de la vigilance et qu'une mutuelle confiance entre collègues est primordiale. J'insiste sur le fait que je m'investis du mieux que je peux dans mon travail; je prends note de toutes les informations que l'on me procurent. Mon stress s'estompe au fur à mesure et mon travail ravit et les pauses, auxquelles je suis habituée depuis vingt ans ne m'occasionnent pas de problèmes. Il est exact que ce nouveau travail demande au début beaucoup plus d'attention et de réflexion, qui me procuraient une fatigue plus intense. Je remarque qu'une minorité de collègues me dénigre et que j'avais déjà été prévenu par certains dès mon arrivée. Je remercie l'écoute que Mme CROLLEN et Mr. PONSEELE m'ont apportée. Croyez à mon dévouement et croyez bien que lorsque je serai en faute, j'assumerai. J'aspire de continuer mon travail et si un quelconque problème se pose j'irai à la rencontre de la Direction. J'espère vivement qu'aucune sanction disciplinaire ne sera prise à mon encontre ...".

6. Par un arrêté du 3 août 2007, le requérant se voit imposer "une dispense de service de dix jours ouvrables", prenant effet le lundi 6 août 2007.

7. Le 16 août 2007, accompagné de M. PETIT, représentant de la C.S.C., le requérant est entendu par la directrice et le directeur adjoint de l'I.P.P.J.. Cette audition "a pour but d'acter les réactions [du requérant] par rapport à une prolongation de demande de suspension dans l'intérêt du service qui pourrait être adressée à l'autorité". Le requérant signe le procès-verbal de cette audition, en y ajoutant ses propres commentaires.

8. Le 16 août 2007 également, la directrice de l'I.P.P.J. adresse le courrier suivant au secrétaire général du ministère de la Communauté française :

" Conformément à ce que prévoit l'arrêté du 03.08.2007 du Gouvernement de la Communauté française imposant à Monsieur BANASZAK Dominique une dispense de service de dix jours ouvrables, j'ai auditionné, ce 16 août 2007, l'intéressé.  
Celui-ci était accompagné par Monsieur M. PETIT, délégué syndical CSC. Monsieur PONSEELE, attaché, directeur adjoint, participait également à l'entretien.

Lors de l'audition de ce jour, Monsieur BANASZAK, aidé en cela par Monsieur PETIT, a reconnu rencontrer certaines difficultés qu'il s'est engagé à traiter avec l'aide et le soutien de personnes spécialisées en la matière.

Sensible aux intentions ainsi formulées et concrétisées par un rendez-vous dès demain, l'équipe de direction présente aujourd'hui propose de réintégrer Monsieur BANASZAK dans ses fonctions de surveillant dès le mardi 21 août 2007.  
Il va sans dire que la direction sera particulièrement vigilante lorsque Monsieur BANASZAK sera en service.

Par ailleurs, j'estime que la procédure disciplinaire doit suivre son cours et une sanction pourrait être proposée à l'issue d'une nouvelle audition qui sera programmée au plus tard début septembre 2007.

Je joins à la présente copie du procès-verbal rédigé à l'issue de l'entretien et des réactions de Monsieur BANASZAK par rapport à ce PV".

9. Le 21 août 2007, les directeurs de l'I.P.P.J. établissent une note, reçue par le requérant le même jour, dont l'intitulé et le contenu sont les suivants :

" Retour en service de Mr BANASZAK  
suite à une suspension dans l'intérêt du service de 10 jours (du 06 août au 20 août 2007 inclus)

Lors de la reprise de service, le 21 août 2007, Mr BANASZAK a été vu par Madame Crollen et Monsieur Ponseele qui lui ont fait part de ce qui suit :

1. La direction a décidé de lui accorder une seconde chance car il s'est engagé à se faire suivre par des personnes compétentes.  
Il est essentiel que cela n'en reste pas au niveau des intentions et que le suivi soit effectif.
2. La direction n'acceptera plus des attitudes ou comportements mettant en péril la sécurité de l'institution. En clair, il n'y aura pas de 3ème chance.
3. La direction se montrera particulièrement vigilante car sa responsabilité est, sans aucun doute, engagée.
4. En cas de difficultés, Mr Banaszak est invité à poser des questions, à demander des éclaircissements et, si nécessaire, à venir trouver un membre de direction.
5. Mr Banaszak est informé que la procédure disciplinaire suit son cours et que son retour en service ne signifie pas que la procédure est abandonnée.
6. A cet égard, une nouvelle audition est prévue le 30 août à 13h30 et concerne l'éventuelle sanction disciplinaire que Madame Crollen serait amenée à proposer à l'autorité.
  - a. Copie de la convocation lui est remise ce jour;
  - b. L'original est envoyé à son domicile par recommandé".

10. Par un courrier de la directrice de l'I.P.P.J. daté du 21 août 2007, reçu le même jour, le requérant est convoqué le 30 août 2007 en vue d'être entendu à propos de la sanction disciplinaire qui pourrait être adoptée à son égard au motif qu'il n'a "pas tenu compte de la mise en garde sérieuse qui [lui] a été adressée le 27 juillet" et qu'il a "reproduit le même type de comportement quelques jours plus tard".

Un procès-verbal de cette audition est signé par la directrice et le directeur adjoint de l'I.P.P.J., le requérant y ayant ajouté quelques remarques.

11. Par un courrier du 5 septembre 2007, la directrice de l'I.P.P.J. informe le requérant de son intention de proposer à la "DGAJ" de lui infliger la sanction disciplinaire du blâme.

Ce courrier précise ce qui suit :

" ... cette proposition de sanction trouve fondement dans les manquements graves qui ont été constatés les 25 juillet et 1<sup>er</sup> août 2007 et qui [...] ont été relatés [au requérant] sous forme de notes les 26 juillet et 02 août 2007.

...

Cette démarche a pour principal objectif d'['] inviter [le requérant] à réfléchir à [ses] agissements professionnels et à réagir en conséquence tout en [le] renvoyant fermement que la direction n'acceptera plus aucun «écart» de ce type , écart pouvant mettre gravement en péril la sécurité de l'institution, du personnel et de ses pensionnaires.

12. Le collège des fonctionnaires généraux s'est réuni le 19 novembre 2007, en vue d'entendre le requérant avant d'émettre un avis sur la proposition de sanction disciplinaire. Le requérant, accompagné de son conseil M. PETIT, remet à cette occasion au collège une note intitulée "remarques à propos de la lettre du 17/9/7 de M<sup>me</sup> CROLLEN justifiant le blâme infligé à M. BANASZAK". Dans son avis, le collège qualifie les faits de graves mais souligne également que le requérant a entrepris des démarches visant à résoudre son problème d'alcool et que eu égard à ces circonstances, la sanction disciplinaire du blâme apparaît comme appropriée. Le requérant ne forme pas de recours, devant la chambre de recours, contre la proposition définitive de sanction disciplinaire émise par le collège des fonctionnaires généraux. Par un arrêté du 11 avril 2008, il se voit infliger la sanction disciplinaire du blâme.

13. Le 21 novembre 2007, le directeur adjoint de l'I.P.P.J. signe, pour la directrice, une "note professionnelle à l'attention de Mr BANASZAK Dominique, stagiaire surveillant", rédigée en ces termes :

- " - Ce mardi 20 novembre, vers 14h15, il est à nouveau constaté dans le chef de Mr BANASZAK une incapacité manifeste à assurer valablement son service.
- Alertés par une attitude générale particulièrement préoccupante (marche mal assurée, retard trouble, langage saccadé, incapacité de répondre adéquatement au téléphone, lenteur générale, effluves d'alcool), un collègue surveillant ainsi qu'un éducateur venu le saluer à sa prise de service font la démarche de m'informer de leurs observations.
- Je décide de remplacer Mr BANASZAK à son poste de surveillance et le reçoit en individuel dans mon bureau.
- Je me rends compte que l'agent n'est pas dans son état normal (yeux rouges).
- Confronté à mes observations, Mr BANASZAK nie en bloc ce qui m'apparaît comme une évidence. L'agent me parle du stress occasionné par sa convocation, la veille, à la Communauté Française et par une fatigue importante pour tenter d'expliquer son état. Comme précédemment, Mr BANASZAK me dit avoir bu une boisson énergisante: ce qui, d'après lui, me fait penser à des effluves d'alcool.
- Je rappelle à Mr BANASZAK sa situation professionnelle déjà plus que préoccupante et le fait qu'il avait été convenu, de commun accord, que se présenter dans un tel état ne devait plus se reproduire !!!  
Je lui renvoie clairement que l'état dans lequel il se trouve ne fait, pour moi, aucun doute sur son incapacité à assumer son service et lui précise qu'il serait sans doute plus intelligent et constructif de reconnaître la situation plutôt que d'avancer des explications pour le moins farfelues !!!
- Mr BANASZAK fait alors appel à mon humanité et à ma compréhension en me renvoyant inlassablement la même argumentation : grosses difficultés personnelles, stress, fatigue.
- Je rappelle à Mr BANASZAK que je peux tout à fait être à l'écoute de ses difficultés mais que ma responsabilité première est de l'empêcher de mettre la sécurité des jeunes, du personnel, la sienne et de l'établissement en danger.
- Sur ce, je demande à Mr BANASZAK de quitter son service sur le champ, de se reposer, de récupérer et de bien réfléchir à ce nouveau constat alarmant,
- Il est déjà convenu que je rencontrerai Mr BANASZAK à sa prochaine prise de service, à savoir le jeudi 22 novembre vers 9h00".

Le requérant prend connaissance de cette note le 26 novembre 2007, et y appose les commentaires manuscrits suivants :

- " Comme préciser si pas, le cas échéant je ne serais pas capable d'assurer je n'hésiterais pas à vous contacter. Il est regrettable que des inconnus un surveillant - un éducateur n'osent me le dire entre quatre yeux. Les signes énoncés au paragraphe 2 sont exagérés. Si tel était le cas comment aurais-je pu reprendre mon véhicule et rejoindre mon domicile ? 1heure de trajet. S'agit-il d'effluves d'alcool prononcées ou très prononcées.  
Je confirme ma détermination par l'entreprise d'une démarche thérapeutique; (voir copie ci-jointe) et ce de façon assidue.

J'ai parfaitement conscience des différentes responsabilités qui incombent à notre fonction. Dans l'intérêt du service mon épouse et moi avons décidé de se rapprocher de l'IPPJ; mi-chemin moins de stress sur la route... Je porte à votre connaissance que le cap des 50 m'ont fortement démoralisé. Enfin mon travail m'aide au contact des plus jeunes (fonctionnaires). Je reste vigilant aux remarques que l'on me fait. La non-réussite de mon stage entraînerait la perte de priorités que l'on s'était fait - maison, scolarité de ma fille et affecterait toute une vie de famille".

14. Le 26 novembre 2007, le requérant signe, pour accord, le rapport bimestriel n° 1, relatif à la période de son stage allant du 18 juin au 18 août 2007. Ce rapport contient une appréciation défavorable du supérieur hiérarchique direct, datée du 4 septembre 2007, et une appréciation défavorable du maître de stage, datée du 20 septembre 2007. Il lui est essentiellement reproché d'avoir des connaissances lacunaires, d'éprouver de manière générale des difficultés de compréhension et d'assimilation des consignes et de ne pas avoir réussi son intégration en raison de relations professionnelles difficiles.

15. Le 10 janvier 2008, le requérant signe, pour désaccord, le rapport bimestriel n° 2, relatif à la période de son stage allant du 19 août au 18 octobre 2007. Ce rapport contient une nouvelle appréciation défavorable du supérieur hiérarchique direct, datée du 16 novembre 2007, ainsi qu'une appréciation défavorable du maître de stage, datée du 28 novembre 2007. Si le rapport souligne que le requérant fait des efforts pour mieux assimiler les consignes qui lui sont données, il souligne néanmoins que son intégration reste difficile et que le stage n'est pas encore satisfaisant.

16. Le 10 janvier 2008 également, le requérant signe, pour désaccord, le rapport bimestriel n° 3, relatif à la période de son stage allant du 19 octobre au 18 décembre 2007. Une nouvelle fois, ce rapport contient des appréciations défavorables du supérieur hiérarchique direct et du maître de stage, datées du 13 décembre 2007 qui concluent comme suit :

En ce qui concerne le supérieur hiérarchique immédiat :

" Nous ne pouvons malheureusement pas, à la vue des prestations de Mr BANASZAK proposer autre chose qu'un licenciement.  
Force est de constater que d'une part, Mr BANASZAK ne possède pas les aptitudes à la fonction de surveillant et que d'autre part, malgré les multiples rappels et autres avertissements ou mises en garde, l'agent continue à se permettre de prendre son service en étant totalement incapable de surveiller quoi que ce soit !!!  
Rappelons qu'au delà des lacunes soulignées et détaillées dans les rapports bimestriels (lacunes suffisamment criantes que pour déjà conclure en son inaptitude à la fonction), Mr BANASZAK a été à trois reprises (les 25.07, 01.08 et 20/11/2007), reconnu totalement incapable d'assurer valablement son service. Ces constats se sont, à chaque fois, accompagnés d'une note sur le comportement professionnel de l'agent (les 26.07, 02.08 et 21.11.2007) mais aussi, d'une suspension de travail dans l'intérêt du service (de 10 jours à dater du 06 août

2007) et d'une sanction de «blâme» (proposée à la DGAJ le 05.09.2007 et entérinée le 19.11.2007).

Malgré ce «dispositif» devant permettre à l'agent de prendre conscience de ses dérapages et d'y remédier, rien ne change. Mr BANASZAK persiste dans des attitudes professionnelles et totalement inadéquates et inacceptables".

En ce qui concerne le maître de stage :

" Le stagiaire n'a obtenu une mention satisfaisante à aucun des critères fondamentaux repris dans ce rapport. Il a, pour le surplus, commis des fautes graves qui ne permettent pas de proposer sa nomination au grade d'adjoint".

17. Le dossier administratif comporte trois documents, établis par le requérant et qui ont pour objet de répondre aux rapports bimestriels de stage n<sup>os</sup> 2 et 3.

18. Le 27 mars 2008, un arrêté signé "pour le Gouvernement de la Communauté française, pour le Secrétaire général", par l'Administrateur général est adopté, qui décide de licencier le requérant à la date du 30 juin 2008 au soir, avec un préavis recouvrant la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2008.

19. Cet arrêté est notifié au requérant par recommandé avec accusé de réception et par courrier ordinaire, et ces courriers mentionnent les voies de recours dont il dispose, à savoir la possibilité d'introduire un recours auprès de la chambre de recours des services du gouvernement dans les dix jours de la notification.

20. Par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 2 avril 2008, le requérant introduit un recours. Accompagné de son conseil, M. DONATO, secrétaire permanent CSC-Services publics, il est entendu par la chambre de recours le 11 juin 2008.

La chambre de recours rend, par 7 voix contre 5 émises par vote au scrutin secret, l'avis suivant :

" (...) il existe des éléments objectifs suffisants qui justifient le licenciement.

(...)

En application de l'article 113 du statut des agents des Services du Gouvernement et de l'article 7, §4, alinéa 2 du règlement de procédure, cet avis est motivé par la considération que la balance entre l'imputation des faiblesses manifestées par Monsieur BANASZAK dans l'exercice de ses fonctions à un manque d'encadrement ou à des difficultés personnelles à assumer lesdites fonctions met plutôt en évidence les difficultés personnelles à assumer lesdites fonctions".

21. Le 26 juin 2008, un arrêté de licenciement signé "pour le Gouvernement de la Communauté française, pour le Secrétaire général", par l'Administrateur général est adopté. Cet arrêté se présente comme suit :

" (...)

Considérant que Monsieur Dominique BANASZAK a été admis au stage en qualité d'adjoint le 18 juin 2007;

Considérant qu'un premier rapport de stage couvre la période du 18 juin 2007 au 18 août 2007;

Considérant qu'en regard du critère des connaissances acquises, Monsieur BANASZAK ne recueille aucune mention satisfaisante, quatre mentions améliorables, quatre mentions non satisfaisantes et une mention selon laquelle la matière concernée n'a pas été abordée;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« Monsieur BANASZAK montre, de manière globale, de grandes difficultés quant à la compréhension et l'assimilation des consignes. Les connaissances sont, par conséquent, toujours très lacunaires, que ce soit sur le plan administratif, institutionnel, de la réglementation ou dans la gestion du matériel technique. Pour les autres items, les connaissances sont logiquement améliorables, Monsieur BANASZAK étant en plein apprentissage de sa fonction de surveillant. Relevons qu'à deux reprises (ce qui explique la suspension dans l'intérêt du service), Monsieur BANASZAK a été constaté totalement incapable d'assumer valablement son service !»;

Considérant qu'en regard du critère de son intégration dans son entité administrative, M. BANASZAK est considéré comme s'intégrant de manière non satisfaisante;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« Cette première période de stage a vu l'agent particulièrement stressé, fatigué, confus, peu à même d'entretenir des relations professionnelles adéquates. L'intégration est par conséquent toujours à faire».

Considérant qu'en regard du critère de la manière avec laquelle il veille à la qualité du service rendu au public, Monsieur BANASZAK est considéré comme y répondant de manière non satisfaisante;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« La qualité du service rendu n'est actuellement pas satisfaisante, loin de là! Monsieur BANASZAK présente suffisamment de lacunes, tant dans l'acquisition théorique que dans l'apprentissage de sa fonction que pour pouvoir veiller à la qualité de ses services».

Considérant que l'appréciation finale formulée pour cette période est défavorable, le Maître de stage invitant Monsieur BANASZAK à remettre en question sa manière de fonctionner et à suivre les conseils prodigués par sa hiérarchie directe;

Considérant qu'en date du 26 novembre 2007, Monsieur BANASZAK marque formellement son accord sur le rapport sans compléter l'espace du rapport réservé à son avis éventuel;

Considérant qu'un deuxième rapport de stage couvre la période du 19 août 2007 au 18 octobre 2007;

Considérant qu'au regard du critère des connaissances acquises, Monsieur BANASZAK ne recueille aucune mention satisfaisante, huit mentions améliorables et une mention selon laquelle la matière concernée n'a pas été abordée;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« Monsieur BANASZAK fait des efforts indéniables pour assimiler l'ensemble des consignes mais demeure très lent, tant dans la compréhension de celles-ci que dans leur utilisation. Les différents domaines sont donc actuellement partiellement acquis. Ils doivent impérativement déboucher sur une plus grande maîtrise et une mise en pratique moins hésitante et 'frileuse'».

Considérant qu'en regard du critère de son intégration dans son entité administrative, Monsieur BANASZAK est toujours considéré comme s'intégrant de manière non satisfaisante;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« L'intégration demeure difficile, même si l'on peut observer une amélioration par rapport aux premières semaines particulièrement catastrophiques.

Les relations professionnelles tardent à s'épanouir. Il faut dire qu'elles ont été mises à rude épreuve précédemment !!! La confiance de la part des collègues est fortement écornée.

Cela reste donc encore très fragile et parfois délicat.

Rappelons que la mission de surveillance est essentielle dans une structure comme la nôtre et que Monsieur BANASZAK n'apporte actuellement pas les garanties que tout incident pourra être géré adéquatement».

Considérant qu'en regard du critère de la manière avec laquelle il veille à la qualité du service rendu au public, Monsieur BANASZAK est considéré cette fois comme y répondant de manière partiellement satisfaisante;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« Monsieur BANASZAK fait preuve de bonne volonté pour rectifier le tir. L'envie de bien faire est présente mais ne suffit pas encore pour permettre à l'agent de veiller de manière satisfaisante à ce niveau»;

Considérant que l'appréciation finale formulée pour cette période reste défavorable;

Considérant qu'un troisième rapport de stage couvre la période du 19 octobre 2007 au 18 décembre 2007;

Considérant qu'en regard du critère des connaissances acquises, Monsieur BANASZAK ne recueille aucune mention satisfaisante, deux mentions améliorables, six mentions non satisfaisantes et une mention selon laquelle la matière concernée n'a pas été abordée;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« Arrivé au terme de sa période de stage, force est de constater que Monsieur BANASZAK ne possède pas les acquis nécessaires à l'exercice de sa fonction. Les carences déjà mises en évidence restent bien présentes.

Relevons, entre autres, une compréhension et une assimilation très lacunaires de la formation dispensée sur le terrain, une grande difficulté à intégrer les consignes, une lenteur d'intervention particulièrement préoccupante, un pôle anxieux invalidant, cadrant peu avec la nature de la fonction, un état de confusion le rendant, par moments, incohérent, inadéquat dans ses interventions, peu compréhensible pour ses collègues surveillants, une impossibilité à gérer la situation lorsqu'elle l'oblige à tenir compte de plusieurs paramètres simultanément. Ajoutons à cela le fait que Monsieur BANASZAK a été de nouveau constaté, durant cette 3<sup>ème</sup> période de stage, totalement incapable d'assurer valablement son service et ceci, pour la 3<sup>ème</sup> fois depuis le début de son stage. Malgré les discussions et mises en garde successives, et malgré que Monsieur BANASZAK nous aie assuré, à plusieurs reprises, que cela ne se reproduirait plus, nous constatons une nouvelle fois que l'agent se permet de prendre son service dans un état plus que second (marche mal assurée, yeux rouges, langage lent et confus, apparence négligée, effluves d'alcool très prononcées), mettant par là grandement en danger la sécurité des jeunes, du personnel et des bâtiments»;

Considérant qu'en regard du critère de son intégration dans son entité administrative, Monsieur BANASZAK est de nouveau considéré comme s'intégrant de manière non satisfaisante;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« À la vue des différentes lacunes relevées plus haut, nous pouvons avancer que Monsieur BANASZAK ne s'est jamais intégré valablement à son nouvel univers professionnel. Les relations avec ses collègues directs mais aussi avec les autres équipes sont empreintes de méfiance et de grand scepticisme quant à ses capacités à remplir son rôle de surveillance avec un minimum de lucidité et d'à propos. Aucune confiance ne lui est donc accordée. Relevons également que Monsieur BANASZAK ne s'est pas toujours montré respectueux, ni correct vis-à-vis de ses collègues surveillants, n'hésitant pas à reporter la faute sur autrui pour lui éviter d'être confronté à ses faiblesses ou manquements»;

Considérant qu'en regard du critère de la manière avec laquelle il veille à la qualité du service rendu au public, Monsieur BANASZAK passe de la précédente mention partiellement satisfaisant à la mention non satisfaisant déjà retenue par le premier rapport de stage;

Considérant que l'appréciation formulée quant à ce critère se motive comme suit :

« Monsieur BANASZAK ne peut malheureusement pas non plus prétendre à une évaluation satisfaisante pour cette rubrique. De par l'ensemble de ses lacunes, manquements et autres situations où il a été, à plusieurs reprises, constaté dans l'incapacité manifeste à assurer valablement son service, Monsieur BANASZAK n'a pu veiller, qu'à de rares moments, à la qualité du service rendu au public»;

Considérant que l'appréciation finale formulée pour cette dernière période est défavorable;

Considérant qu'une proposition de licenciement est formulée en conclusion de cette appréciation;

Considérant que cette proposition est étayée comme suit par le supérieur hiérarchique compétent;

« Nous ne pouvons malheureusement pas, à la vue des prestations de Monsieur BANASZAK, proposer autre chose qu'un licenciement.

Force est de constater que d'une part, Monsieur BANASZAK ne possède pas les aptitudes à la fonction de surveillant et que d'autre part, malgré les multiples rappels et autres avertissements ou mises en garde, l'agent continue à se permettre de prendre son service en étant totalement incapable de surveiller quoi que ce soit !!!

Rappelons qu'au-delà des lacunes soulignées et détaillées dans les rapports bimestriels (lacunes suffisamment criantes que pour déjà conclure en son inaptitude pour la fonction.), Monsieur BANASZAK a été, à trois reprises (les 25.07, 01.08 et 20.11.2007), reconnu totalement incapable d'assurer valablement son service. Ces constats se sont, à chaque fois, accompagnés d'une note sur le comportement professionnel de l'agent (les 26.07 et 02.08 et 21.11 2007) mais aussi, d'une suspension de travail dans l'intérêt du service (de 10 jours à dater du 06 août 2007) et d'une sanction de 'blâme' (proposée à la DGAJ le 05.09.2007 et entérinée le 19.11.2007).

Malgré ce 'dispositif' devant permettre à l'agent de prendre conscience de ses dérapages et d'y remédier, rien ne change. Monsieur BANASZAK persiste dans des attitudes professionnelles totalement inadéquates et inacceptables»;

Considérant que la position exprimée par le Maître de stage est conforme à celle du supérieur hiérarchique compétent;

Considérant en effet que le Maître de stage exprime d'abord ce qui suit quant à l'appréciation défavorable :

« - Le stagiaire ne possède pas les acquis nécessaires à l'exercice de sa fonction comme l'a démontré son supérieur hiérarchique.  
- Pendant la période de son stage l'intéressé n'est pas parvenu à remédier aux lacunes constatées par sa hiérarchie.»;

Considérant que le Maître de stage exprime ensuite ce qui suit quant aux conclusions à tirer de cette appréciation :

« - Le stagiaire n'a obtenu une mention satisfaisante à aucun des critères fondamentaux repris dans ce rapport.  
- Il a, pour le surplus, commis des fautes graves qui ne permettent pas de proposer sa nomination au grade d'adjoint.»;

Considérant qu'en date du 10 janvier 2008, Monsieur BANASZAK marque formellement qu'il n'est pas d'accord à la fois sur le rapport bimestriel n° 2 et le rapport bimestriel n° 3;

Considérant que si ces rapport ne comportent aucune mention dans l'espace réservé à son avis éventuel, cet avis a néanmoins été ultérieurement exprimé par la communication ultérieure de documents séparés au supérieur hiérarchique compétent;

Considérant que ces documents consistent en une note dactylographiée de deux pages ne mentionnant pas de destinataire et renvoyant à des annexes tantôt dactylographiées tantôt manuscrites parfois sans mention d'un objet ou d'une date;

Considérant que la transparence de la présente décision gagne à purement et simplement intégrer lesdits documents;

(...)

Considérant que les objections ainsi formulées par Monsieur BANASZAK peuvent essentiellement être synthétisées comme suit :

1. En de nombreux points, il évoque, par rapport à ce qu'exprime sa hiérarchie, une appréciation contraire de la majorité ou de certains de ses collègues;
2. Sa défense est difficile compte tenu du caractère général et peu argumenté des griefs exprimés notamment et en tout cas pour ce qui fonde l'appréciation formulée en regard du critère relatif à la manière avec laquelle il veille à la qualité du service rendu au public;
3. Il aimerait que les constatations qui pourraient également lui être favorables soient également précisées;
4. Son état de santé et une certaine forme de pression expliquent d'une autre manière que celle retenue par sa hiérarchie certains faits mis en évidence;
5. Sa situation familiale s'organise en fonction de son travail;
6. Sa prise de connaissance en particulier du deuxième rapport a été tardive et il n'a pas été entendu;
7. Il a été victime d'un manque de conseil et d'encadrement.

Considérant que l'objection sans doute la plus fondamentale a trait à la matérialité des faits fondant l'appréciation retenue et à la possibilité de les soumettre au principe du contradictoire - 2<sup>ème</sup> objection citée -;

Considérant sur ce point qu'il peut en particulier être fait référence à la motivation de la proposition finale de licenciement formulée par le supérieur hiérarchique de Monsieur BANASZAK en conclusion du dernier rapport, laquelle précise les éléments essentiels retenus à l'appui de la proposition par référence non seulement à un comportement précis mais aussi à des avertissements tout aussi précis adressés en cours de stage à Monsieur BANASZAK;

Considérant par ailleurs le lien particulièrement direct qu'il y a entre ces éléments et la motivation de l'appréciation contenue dans le dernier rapport en regard du critère de la qualité du service rendu au public;

Considérant ainsi que cette objection non autrement étayée est contredite par la référence qui vient d'être directement faite au dossier de stage et qu'elle ne peut, en conséquence, être sérieusement retenue;

Considérant que l'objection de l'appréciation positive de ses collègues lère objection citée- et celle du souhait que soit aussi précisé les constatations qui pourraient lui être favorables - 3<sup>ème</sup> objection citée - ne sont en aucune manière étayées, ni par témoignage, ni par document quelconque ni par description de tel ou tel fait ou événement précis et matériellement identifiable qui appuierait de manière substantielle la contradiction;

Considérant que ces objections ne peuvent dès lors être sérieusement retenues;

Considérant par ailleurs que si l'explication quant à certains faits mis en évidence - 4<sup>ème</sup> objection - n'emporte pas d'adhésion, il n'en reste pas moins que ce qui fonde essentiellement l'appréciation et la conclusion retenues réside dans les faits, l'incapacité de Monsieur BANASZAK à assumer adéquatement son service, et non dans ce qui, dans le for intérieur de Monsieur BANASZAK, l'amènerait à cet état d'incapacité;

Considérant que le fait que la situation familiale de Monsieur BANASZAK s'organise en fonction de son travail - 5<sup>ème</sup> objection - n'interfère en aucune manière sur les critères statutaires à appliquer en l'espèce;

Considérant encore sur ce point que le principe même du stage induit que le stagiaire doit raisonnablement savoir qu'il se trouve en période d'essai précédent son éventuelle entrée dans la carrière d'agent définitif en sorte que sa situation reste précaire aussi longtemps que les conclusions définitives du stage ne lui sont pas connues;

Considérant que le maintien d'une relation de travail inadéquate n'est de l'intérêt ni de l'administration ni du stagiaire qui prendrait tous les risques d'avoir à reporter une reconversion dans une situation encore, selon toutes vraisemblances, plus dégradée;

Considérant en conclusion que cette objection ne peut être retenue;

Considérant que si la prise de connaissance par Monsieur BANASZAK de son deuxième rapport a été tardive - 6<sup>ème</sup> objection - il n'en reste pas moins que, par référence au premier rapport et aux documents cités par son supérieur hiérarchique à l'appui de sa proposition de licenciement, les griefs retenus à son encontre ont bien été portés à sa connaissance en temps utile;

Considérant que Monsieur BANASZAK lui-même ne tire d'ailleurs aucune conclusion de cette tardivité en sorte que cette objection ne peut non plus être retenue;

Considérant enfin que sur le manque de conseil et d'encadrement - 7<sup>ème</sup> objection - Monsieur BANASZAK exprime tantôt que les consignes qu'il recevait en fonction des différents collègues étaient souvent différentes tantôt qu'il leur a demandé à maintes reprises des conseils et qu'il a toujours été bien dirigé;

Considérant que s'agissant du même grief formulé à l'encontre de sa hiérarchie, il se borne à des affirmations péremptoires sans à aucun moment mettre en relation un manque essentiel qui lui a été reproché et le fait que ce manque serait directement lié à une absence de conseil ou d'encadrement;

Considérant encore qu'il ne fournit non plus aucun élément permettant de conclure qu'il aurait posé un ou plusieurs actes clairs et précis en vue d'obtenir ce conseil ou cet encadrement et qu'une réponse négative lui aurait été, de manière incorrecte, opposée;

Considérant que ce dernier grief ne peut dès lors non plus être retenu;

Considérant pour le surplus que le rapport final de stage et le dossier de stage auquel il renvoie fonde de manière raisonnable et objective la proposition de licenciement formulée;

Considérant que cette appréciation motive un arrêté du 27 mars 2008 licenciant Monsieur BANASZAK à la date du 30 juin 2008 au soir, avec préavis recouvrant la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2008;

Considérant que Monsieur BANASZAK a fait usage du droit de recours que lui offre l'article 27 du statut des agents des Services du Gouvernement;

Considérant que la Chambre de recours a rendu son avis en sa séance du 11 juin 2008;

Considérant que, par 7 voix contre 5 émises par vote au scrutin secret, la Chambre de recours a rendu l'avis selon lequel il existe des éléments objectifs suffisants qui justifient le licenciement de Monsieur BANASZAK;

Considérant que la Chambre de recours précise que la balance entre l'imputation des faiblesses manifestées par Monsieur BANASZAK dans l'exercice de ses fonctions à un manque d'encadrement ou à des difficultés personnelles à assumer lesdites fonctions met plutôt en évidence les difficultés personnelles à assumer lesdites fonctions;

Considérant en outre qu'il ne ressort en aucune manière de cet avis circonstancié que Monsieur BANASZAK aurait concrètement pâti d'un encadrement étriqué par rapport à celui communément retenu au bénéfice de ses collègues;

Considérant pour le surplus que cet avis n'amène manifestement pas à devoir reconsidérer les éléments d'appréciation qui ont soutenu la décision de licenciement formalisée par l'arrêté du 27 mars 2008 précité en sorte que le présent arrêté s'y réfère intégralement en les reproduisant;

Considérant qu'en application de l'article 27 du statut des agents des Services du Gouvernement une nouvelle décision doit être prise, et donc un nouvel arrêté adopté, tenant compte de l'effet suspensif du recours devant la Chambre de recours;

Considérant que cet effet suspensif détermine le calcul du préavis de trois mois qu'impose l'article 9, § 4 de l'arrêté royal fixant les principes généraux;

Considérant les difficultés éprouvées par Monsieur BANASZAK à s'intégrer dans son milieu de travail et la circonstance que, sur une période de trois mois, ces difficultés ne sauraient manifestement être résorbées en manière telle que la poursuite effective de ses prestations pendant la durée du préavis ne saurait raisonnablement s'envisager comme opportune;

Considérant ainsi que le préavis gagne à être non presté;

#### ARRETE :

Article 1<sup>er</sup> : Monsieur Dominique BANASZAK, né le 26 juillet 1957, est licencié à la date du 30 juin 2008 au soir, avec préavis non presté couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 2008.

Article 2. : Le présent arrêté entre en vigueur à la date de sa signature.

Article 3 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé et une copie en sera transmise à la Cour des Comptes pour information".

Il s'agit de l'acte attaqué. Il est notifié au requérant par un courrier recommandé avec accusé de réception et par un courrier ordinaire. Cette notification ne mentionne pas les voies de recours ouvertes à l'encontre dudit arrêté, ni les formes et délais à respecter;

Considérant que le premier moyen est pris de la violation du principe audi alteram partem, du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du principe du respect des droits de la défense et de l'excès de pouvoir; que le requérant expose que les principes visés au moyen imposent à l'autorité administrative de permettre à l'administré de faire valoir ses observations face à une mesure grave mais non punitive qu'elle envisage de prendre à son égard; qu'il reproche à l'auteur de l'acte attaqué de ne pas l'avoir entendu lui-même avant de procéder à son licenciement, mesure grave susceptible de porter atteinte à ses intérêts tant matériels que moraux; que s'il reconnaît avoir été entendu dans des "phases antérieures de la procédure et, notamment, par la chambre de recours", il considère toutefois que cette circonstance ne saurait être exploitée par l'auteur de l'acte entrepris pour prouver le respect du principe audi alteram partem; que, selon lui, "l'auteur d'un acte ne pourrait décider en pleine connaissance de cause en se fondant sur l'audition réalisée par un tiers qui, par définition, aura eu lieu en considération d'éléments semblant importants aux yeux de ce tiers et pouvant donc sensiblement différer de ceux que l'auteur de l'acte lui-même estime importants"; qu'il en conclut que le secrétaire général de la direction générale du personnel de la fonction publique du ministère de la Communauté française aurait dû l'entendre avant de procéder à son licenciement;

Considérant que dans son mémoire en réplique, le requérant affirme qu'un organe autre que l'autorité compétente pour prendre la mesure, peut être chargé d'auditionner l'intéressé, à la condition que cette mission lui ait été déléguée par l'autorité compétente et qu'une telle délégation n'est pas établie en l'espèce; qu'il ajoute que "les auditions que la personne aurait subies dans des phases antérieures de la procédure, ou les remarques écrites qu'elle aurait formulées et qui ne s'inscriraient pas de manière immédiate dans l'optique directe de la décision attaquée ne peuvent être utilement invoquées pour justifier le respect du principe audi alteram partem par l'acte attaqué"; qu'il est d'avis que les auditions intervenues dans le cadre des procédures ayant abouti à sa dispense de service et au blâme qui lui a été infligé ne peuvent être invoquées pour justifier le caractère contradictoire de la procédure préalable à l'adoption de l'acte attaqué; que, selon lui, il en va de même des observations écrites qu'il a eu l'occasion de faire valoir à l'encontre des rapports de stage bimestriels dont il a fait l'objet, dès lors que ses observations "ne concernai[en]t que ces rapports eux-mêmes et en aucun cas une éventuelle décision de le licencier à l'issue du stage"; qu'enfin, s'agissant de l'audition réalisée par la chambre de recours, il constate "que cette audition n'a eu lieu qu'en raison du fait que le requérant ait choisi d'exercer un recours à l'encontre de la décision que l'acte attaqué est venu confirmer";

Considérant que le principe général des droits de la défense impose à l'administration de permettre à l'administré de se défendre utilement lorsqu'elle envisage d'adopter à son encontre une mesure punitive; qu'il s'ensuit que ce principe n'a pas vocation à s'appliquer à l'acte qui a pour objet de licencier une personne admise au stage, comme en l'espèce, acte qui, bien que de nature à causer grief à son destinataire, est dépourvu de caractère punitif; que dans la mesure où il allègue la violation de ce principe, le moyen manque en droit;

Considérant que si le principe général des droits de la défense ne s'applique pas au licenciement d'une personne à l'issue de son stage, la règle est cependant que, lorsque l'administration se propose de prendre une mesure grave à l'égard d'un agent en raison d'une appréciation négative de son comportement, celui-ci en soit informé et puisse faire valoir utilement ses observations, en vertu du principe audi alteram partem; que ce principe n'impose pas que l'agent puisse faire valoir ses observations à chaque stade de la procédure pour autant qu'il ait pu se défendre avant que l'autorité administrative adopte la décision qui le concerne, par exemple, à l'occasion d'un recours administratif organisé devant une chambre de recours; que, par ailleurs, le principe général audi alteram partem ne contraint pas l'autorité administrative à procéder à l'audition de vive voix des arguments présentés par l'agent, il suffit qu'il ait pu le faire par écrit;

Considérant que dans le cadre de la procédure de licenciement des stagiaires à l'issue de leur stage, l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française organise un recours suspensif auprès d'une chambre de recours; que les articles 111 et 114 de cet arrêté, disposent comme suit :

" Art. 111. La chambre de recours doit être mise en possession du dossier complet de l'affaire qu'elle est appelée à examiner.

Aucune demande ne peut faire l'objet des délibérations de la chambre de recours, si les enquêtes ne sont pas complètement terminées, si le requérant n'a pas été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient pas tous les éléments utiles susceptibles de permettre à ladite chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause.

Art. 114. À moins d'empêchement légitime, le requérant comparaît en personne. Il choisit librement son défenseur qui ne peut, à aucun titre, faire partie de la chambre de recours";

qu'en l'espèce, le requérant reproche à l'auteur de l'acte attaqué de ne pas l'avoir entendu lui-même, préalablement à l'adoption de la décision de licenciement; que par contre, il ne conteste pas qu'il a comparu en personne, devant la chambre de recours, avec le défenseur de son choix, ni qu'il a pu faire valoir tous ses moyens de défense, en ayant, tout comme la chambre de recours, une connaissance complète et

effective du dossier; qu'il ressort également des pièces communiquées au Conseil d'État que le requérant a déposé diverses notes écrites ayant pour objet de faire valoir son point de vue notamment à l'encontre des rapports bimestriels de stage; qu'il a ainsi pu se manifester en temps utile, à savoir, antérieurement à l'adoption de l'acte attaqué, et même, antérieurement à la première décision de licenciement et à la procédure devant la chambre de recours; qu'enfin, ses arguments ont bien été pris en considération lors de l'adoption de l'acte attaqué, lequel reproduit intégralement ses notes de défense et y répond de manière circonstanciée; que, dans ces conditions, l'auteur de l'acte attaqué était suffisamment informé des circonstances de la cause et ne devait donc pas entendre lui-même le requérant; qu'en tant qu'il allègue une violation du principe audi alteram partem, le moyen manque en droit et en fait;

Considérant que le second moyen est pris de la violation de l'article 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, des articles 25 et 26 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française, du principe de la motivation interne des actes administratifs, du principe de bonne administration, du principe non bis in idem et de l'excès de pouvoir; que le requérant soutient que l'acte attaqué "repose pour une partie importante sur des faits qui ne sauraient être pris en compte pour le motiver"; qu'il expose que, selon les articles 18 à 27 de l'arrêté du 22 juillet 1996, précité, la décision de nommer ou de licencier un stagiaire est fondée sur les rapports d'évaluation bimestriels dont le stagiaire fait l'objet; qu'il souligne que selon l'article 25 de l'arrêté précité, ces rapports contiennent au moins une évaluation de la manière dont le stagiaire acquiert les connaissances requises pour exercer ses fonctions, une évaluation portant sur les formations suivies ainsi qu'un avis sur la manière dont l'intéressé s'intègre à l'administration; qu'il considère que les rapports bimestriels établis à son égard se conforment à cette exigence dès lors qu'ils contiennent des rubriques "ayant trait exclusivement aux connaissances acquises par l'intéressé dans différents domaines, à son intégration dans l'entité administrative et à la façon dont il veille à la qualité du service rendu au public"; qu'il en conclut que le licenciement d'un stagiaire ne peut se fonder que sur les éléments ainsi consacrés par l'article 25, précité; qu'il relève qu'en l'espèce, son licenciement repose principalement sur des faits liés à son comportement alors que ces faits ont donné lieu à une poursuite disciplinaire; que, selon lui, ils ne pouvaient être pris en considération pour mettre un terme à son stage et invoque, à ce titre, une violation du principe non bis in idem qui implique que le comportement qui a donné lieu à une sanction disciplinaire ne puisse être pris en compte pour fonder une nouvelle sanction ou une mesure qui s'y apparente;

Considérant que les articles 23, 25 et 26 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996, précité, en vigueur au jour de l'adoption de l'acte attaqué, disposaient comme suit :

- " Art. 23. § 1<sup>er</sup>. Le stage des candidats aux niveaux 1 et 2+ est accompli sous la maîtrise d'un collège de stage composé :
- du fonctionnaire général dirigeant le service général de la fonction publique des services du Gouvernement;
  - du fonctionnaire général ayant la gestion du personnel dans ses attributions;
  - du supérieur hiérarchique immédiat du rang 12 au moins sous l'autorité duquel est placé le stagiaire;
  - du responsable du service de la formation avec compétence d'avis.

§ 2. Le stage des candidats aux autres niveaux est accompli sous la maîtrise conjointe d'un maître de stage et du supérieur hiérarchique immédiat de l'administration auprès de laquelle ils accomplissent leur stage.

§ 3. Les maîtres de stage sont désignés par le Gouvernement parmi les agents de ses Services, titulaires d'un grade du rang 12 au moins et ayant suivi un programme de formation dont le contenu est arrêté par le fonctionnaire général dirigeant le service général de la Fonction publique. Les maîtres de stage sont au nombre de trois, au plus, pour l'ensemble des Services du Gouvernement.

Art. 25. Le collège établit tous les trois mois et à la fin du stage un rapport de stage conformément au modèle arrêté par le Gouvernement.

Les agents visés à l'article 23, § 2, établissent tous les deux mois un rapport de stage conformément au modèle arrêté par le Gouvernement.

Ces rapports contiennent au moins une évaluation de la manière dont le stagiaire acquiert les connaissances requises pour exercer ses fonctions, une évaluation portant sur les formations suivies ainsi qu'un avis sur la manière dont l'intéressé s'intègre à l'administration.

Il est visé par le stagiaire qui y joint, le cas échéant, son avis.

Art. 26. Dans le mois qui précède l'issue du stage, le collège ou les agents visés à l'article 23, § 2, décident, selon le cas :

- 1° de proposer la nomination du stagiaire à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination;
- 2° de prolonger le stage au maximum d'un tiers de sa durée, celui-ci ne pouvant faire l'objet que d'une seule prolongation;
- 3° de proposer le licenciement du stagiaire à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.";

qu'il résulte des termes même de l'article 25, précité que, si les rapports de stage doivent nécessairement contenir une évaluation de la manière dont le stagiaire acquiert les connaissances requises pour exercer ses fonctions, une évaluation portant sur les formations suivies ainsi qu'un avis sur la manière dont l'intéressé s'intègre à l'administration, il ne s'agit là que des aspects sur lesquels le rapport doit, au minimum, porter; que cette disposition ne fait nullement obstacle à ce que les agents chargés d'établir les rapports de stage y mentionnent des faits qui, le cas échéant, ne concernent pas directement l'un des aspects énumérés expressément à l'article 25 précité; que s'agissant du licenciement du stagiaire, il ne résulte d'aucune

disposition du statut - spécialement pas de l'article 26 - que cette mesure devrait exclusivement se fonder sur des constats en relation avec la manière dont le stagiaire a acquis les connaissances requises pour exercer ses fonctions, avec les formations qu'il a suivies et avec la manière dont il s'est intégré à l'administration; que, dans la mesure où le moyen fait grief aux rapports bimestriels d'évaluation du stage de porter sur d'autres aspects que ceux expressément visés audit article 25, et où il fait grief à l'acte attaqué d'être fondé sur des éléments non expressément visés à la même disposition, il procède d'une lecture incorrecte des articles 25 et 26 précités, et, par conséquent, manque en droit; qu'en tout état de cause, il n'est pas contestable que la circonstance, pour un stagiaire, de se présenter à son travail dans un état tel qu'il n'est pas à même d'assurer ses fonctions, de sorte qu'il met en danger la sécurité de ses collègues et, plus encore, celle des jeunes dont il a la charge, dénote, dans son chef, un manque évident d'intégration à l'administration, avec tout ce que cette intégration implique en terme de responsabilité; que, par ailleurs, il se place lui-même dans l'incapacité d'acquérir les connaissances requises pour l'exercice de la fonction; qu'enfin, si les rapports bimestriels de stage mentionnent les faits ayant conduit la partie adverse à infliger au requérant un blâme, ils décrivent avant tout ses lacunes et ses déficiences en ce qui concerne l'acquisition des connaissances, l'intégration dans l'administration et la manière dont l'intéressé veille à la qualité du service rendu; qu'en outre, la décision attaquée révèle, à sa seule lecture, que les faits qui ont fait l'objet du blâme infligé au requérant le 11 avril 2008 ne constituent qu'un des nombreux éléments pris en considération par la partie adverse pour conclure au licenciement du requérant; que le moyen n'est dès lors pas fondé en ce qu'il allègue une violation des articles 25 et 26 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996, précité; que s'agissant de la violation du principe non bis in idem qui fait obstacle au cumul de deux sanctions disciplinaires pour les mêmes faits, il convient de souligner que ce même principe n'interdit pas le cumul d'une sanction disciplinaire et d'une mesure qui est dépourvue de caractère punitif, comme le licenciement d'une personne précédemment admise au stage; que ce principe ne trouve donc pas à s'appliquer, en l'espèce, l'acte attaqué n'étant pas une sanction disciplinaire mais une simple mesure de licenciement en raison d'un stage insatisfaisant; que le moyen manque en droit,

## **D É C I D E :**

### **Article 1<sup>er</sup>.**

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 de la VIII<sup>e</sup> chambre, le quatre juillet deux mille onze par :

|                 |              |                       |
|-----------------|--------------|-----------------------|
| M.              | GEUS,        | président de chambre, |
| M <sup>me</sup> | VANDERNACHT, | conseiller d'État,    |
| M <sup>me</sup> | DÉOM,        | conseiller d'État,    |
| M <sup>me</sup> | VAN HOVE,    | greffier.             |

Le Greffier,

Le Président,

Fl. VAN HOVE.

J.-Cl. GEUS.