

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 217.283 du 17 janvier 2012

A. 189.423/VIII-6496

En cause : **SULEJMANI** Gzim,
rue Josaphat 125
1030 Bruxelles,

contre :

**la société coopérative à responsabilité
limitée VIVAQUA,**
ayant élu domicile chez
Mes Jean BOURTEMBOURG et
François BELLEFLAMME, avocats,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 22 août 2008 par Gzim SULEJMANI tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision du Conseil de gérance de VIVAQUA, prise à une date qui n'a pas été communiquée formellement au requérant mais qui doit être le 20 juin 2008, de le licencier à l'issue du stage qu'il poursuivait en vue d'une nomination à titre définitif", et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu l'arrêt n° 189.527 du 16 janvier 2009, notifié aux parties, rejetant la demande de suspension;

Vu la demande de poursuite de la procédure de la partie requérante;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. BOSQUET, premier 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 les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 10 novembre 2011, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 16 décembre 2011;

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

Entendu, en leurs observations, Me Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et Me François BELLEFLAMME, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. BOSQUET, premier 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 de la cause se présentent comme suit :

1. Le 8 septembre 2004, Gzim SULEJMANI est recruté par la sclr VIVAQUA en qualité d'agent administratif adjoint stagiaire.

2. En application de l'article 9 des statuts de la sclr VIVAQUA, "la durée normale du stage est de 2 ans, sauf disposition particulière" et cette durée "est susceptible d'être prolongée par décision du conseil de gérance notamment si le stage n'a pas été entièrement concluant ou s'il n'a pas permis de considérer sous tous leurs aspects les aptitudes de l'agent stagiaire". En application de l'article 10 des mêmes statuts, "le comportement de l'agent stagiaire fait, durant la durée du stage, périodiquement l'objet d'un rapport au Conseil de Gérance (...) établi à partir des appréciations émises par les supérieurs hiérarchiques du stagiaire", et "ces rapports servent de base au Conseil de Gérance pour, selon le cas : soit prononcer le maintien en service, soit prononcer le licenciement à tout moment (...), soit prononcer la prolongation du stage, soit proposer la nomination définitive". En application de l'article 11 des mêmes statuts, la nomination définitive de tout agent est subordonnée, notamment, à la condition d'avoir accompli "un stage satisfaisant".

3. Au cours de son stage, le requérant fera l'objet de plusieurs rapports d'évaluation signés par un collège d'évaluateurs et établis à l'aide d'une grille d'évaluation reprenant les critères suivants :

- Rendement professionnel
compétences liées à la fonction,

compréhension des tâches,
qualité du travail,
quantité de travail,

- Comportement au travail

conscience professionnelle,
respect des règlements et procédures,
disponibilité, initiative,
esprit de sécurité,
travail en équipe,
relations avec les collègues,
relations avec la hiérarchie,
relations avec les tiers,

chacun de ces critères pouvant recevoir une mention "insuffisant", "à améliorer", "bien", ou "très bien".

4. Le 13 avril 2005, un "rapport d'évaluation après 6 mois de stage effectif" est établi. La fonction exercée y est décrite comme suit : "mise à jour du fichier DABABO pour le tarif solidaire avec des listings et par téléphone". Tous les critères d'évaluation y reçoivent la mention "bien", sauf le critère "initiative" qui reçoit la mention "très bien". Ce rapport propose le "maintien en fonction".

5. Le 22 septembre 2005, un "rapport d'évaluation après 12 mois de stage effectif" est établi. Tous les critères d'évaluation y reçoivent la mention "bien". Les évaluateurs y émettent le commentaire suivant "très bien dans ses contacts téléphoniques avec les abonnés". Ce rapport propose le "maintien en fonction".

6. Le 10 mai 2006, un "rapport d'évaluation après 18 mois de stage effectif" est établi. Les critères d'évaluation "compétences liées à la fonction", "compréhension des tâches", "qualité du travail", "quantité de travail", "conscience professionnelle", et "relations avec collègues" y reçoivent la mention "à améliorer", tandis que les critères d'évaluation "respect des règlements et procédures", "disponibilité", "initiative", "esprit de sécurité", "travail en équipe", "relations avec hiérarchie", et "relations avec tiers" y reçoivent la mention "bien". Les évaluateurs y émettent le commentaire suivant : "plusieurs nouvelles tâches ont été confiées à M. SULEJMANI il y a quelques mois mais pour ces tâches, son rendement reste à améliorer". Ce rapport propose le "maintien en fonction".

7. À une date non précisée, mais qui ne peut être antérieure au 4 août 2006, un rapport d'évaluation en vue d'une "nomination définitive après

24 mois de stage effectif" est établi. Tous les critères d'évaluation y reçoivent la mention "bien", sauf le critère "disponibilité" qui reçoit la mention "à améliorer". Les évaluateurs y émettent le commentaire suivant : "M. SULEJMANI a très bien évolué depuis son dernier rapport. Prolongation de stage demandée pour confirmation de cette évolution. Durée proposée 6 mois". Ce rapport propose la "prolongation du stage".

8. Le 10 octobre 2006, le conseil de gérance décide de prolonger le stage de six mois, soit jusqu'au 1^{er} mars 2007.

9. Le 8 novembre 2006, un rapport d'évaluation en vue des "augmentations barémiques annuelles" est établi. Tous les critères d'évaluation y reçoivent la mention "bien". Les évaluateurs y émettent le commentaire suivant : "Attention aux absences". Ce rapport propose l'octroi de l'augmentation barémique.

10. Le 9 mai 2007, un rapport d'évaluation en vue d'une "nomination définitive après 30 mois de stage effectif" est établi. Tous les critères d'évaluation y reçoivent la mention "bien", sauf les critères "qualité du travail" et "relations avec ses collègues" qui reçoivent la mention "à améliorer". Les évaluateurs y émettent le commentaire suivant : "M. SULEJMANI manque encore un peu de précision pour quelques tâches qui lui ont été confiées; le contrôle journalier de quelques factures prises au hasard dans la facturation (...). Il doit aussi se porter plus disponible pour remplacer un collègue absent ou qui a un surcroît de travail". Ce rapport propose la prolongation du stage de 6 mois.

11. Le 18 juin 2007, le conseil de gérance décide de prolonger le stage de six mois, soit jusqu'au 1^{er} septembre 2007.

12. Le 23 octobre 2007, un rapport d'évaluation en vue d'une "nomination définitive après 36 mois de stage effectif" est établi. Tous les critères d'évaluation y reçoivent la mention "bien", sauf les critères "qualité du travail", "disponibilité", "initiative", "travail en équipe" et "relations avec collègues" qui reçoivent la mention "à améliorer". Les évaluateurs y émettent le commentaire suivant : "M. SULEJMANI ne convient pas pour le travail spécial du groupe. Il ne parvient pas à s'intégrer dans le groupe. L'enthousiasme de l'ensemble du groupe en souffre". Ce rapport propose la prolongation du stage.

À ce rapport est annexée une note signée par le chef de département et le chef de groupement adjoint, rédigée comme suit :

" M. Sulejmani est chez nous depuis trois ans. Il a été employé la première année, comme 5 autres collègues, pour assurer l'intégration des données du Registre National dans les fichiers DABABO, partie IBDE. La première phase de cette

intégration avait été faite "en automatique". Tous les rejets ont dû être traités par cette équipe de 6 personnes. Des comparaisons ont été faites avec les fichiers Sigass de l'IBDE (pour retrouver les immeubles coin de rue, ayant double n° de police etc.), les divers répertoires téléphoniques et très souvent, ils ont contacté par téléphone les abonnés et syndics d'immeubles. Les meilleurs résultats ont toujours été obtenus par M. Sulejmani qui a un contact aisé avec les gens et parvient de ce fait à obtenir les informations souhaitées. Ce travail d'intégration étant terminé ou quasi-terminé, les 5 «Rosettas» ont été remis à la disposition du personnel. M. Sulejmani est bien entendu resté et nous avons essayé de l'intégrer dans le travail quotidien du groupe «Facturation». Ce travail, qui est très diversifié, ne semble pas tellement convenir à M. Sulejmani. Nous avons demandé jusqu'à présent deux prolongations de stage pour lui accorder des chances supplémentaires, mais actuellement, et ce, malgré les mises en garde que nous lui avons adressées, nous devons constater que M. SULEJMANI :

- ne s'intègre pas de manière suffisante
- ne s'intéresse pas suffisamment au travail des autres collègues et ne se porte pas disponible pour le remplacement d'agents absents ou pour aider ses collègues en surcharge de travail
- commet encore des fautes de «débutant» ou pose des questions qu'il ne devrait plus poser (à propos des tarifs, éléments de base de la facture, dénomination des différents types de facture, ...)

Les autres collègues du groupe se rendent de plus en plus compte de ces problèmes et l'ambiance dans le bureau commence à en souffrir fortement.

Dans ces conditions, nous vous proposons de prolonger son stage d'un an et de mettre M. Sulejmani à disposition du personnel en demandant de le remplacer au groupe Facturation par un agent de même niveau".

13. Le 8 avril 2008, le requérant rencontre le chef de groupement adjoint (M. MEERT) devant lequel il lit un texte où il se plaint de l'attitude agressive d'un de ses collègues qui l'épie, le calomnie, et l'agresse verbalement.

14. Le 10 avril 2008, un dernier rapport d'évaluation est établi. Les critères d'évaluation "compréhension des tâches", "qualité du travail", "disponibilité", "initiative", et "travail en équipe" y reçoivent la mention "à améliorer", le critère d'évaluation "relations avec les collègues" y reçoit la mention "insuffisant", les autres critères y reçoivent la mention "bien". Les évaluateurs y émettent le commentaire suivant : "M. SULEJMANI ne convient pas pour le travail spécial du groupe. Malgré de timides efforts il ne parvient pas à s'intégrer dans le groupe. L'ambiance générale du groupe s'est fortement détériorée".

À ce rapport est annexée une note du 11 avril 2008, signée par le chef de département et le chef de groupement adjoint, rédigée comme suit :

" Faisant suite à notre note du 23 octobre 2007 constatant entre autres que M. Sulejmani n'arrivait pas à s'intégrer au reste de l'équipe, ne se portait pas disponible auprès de ses collègues et commettait encore des fautes de «débutant», nous constatons que la situation ne s'est pas améliorée. De par son comportement au cours des derniers mois, la situation avec ses collègues est devenue actuellement invivable. Nous vous demandons, dans l'intérêt du travail, de bien

vouloir trouver d'urgence une affectation provisoire à M. Sulejmani dans l'attente d'un règlement définitif de son affectation et de le remplacer au sein du groupe Facturation par un agent du même niveau".

15. Le 6 juin 2008, le manager financier, qui fait partie du collège d'évaluateurs, émet une proposition de licenciement motivée comme suit :

" Dans le courant d'octobre 2007, le stage de M. SULEJMANI a été prolongé pour la deuxième fois, après 36 mois de stage pour le motif que M. SULEJMANI ne démontrait absolument pas d'aptitude à fonctionner normalement au sein de la DG/FC et ce malgré les nombreuses initiatives prises par sa hiérarchie en vue d'assainir la situation. Les difficultés évoquées demeurent aujourd'hui :

- Pas d'intégration suffisante au sein de l'équipe de travail
- Désintérêt complet par rapport au travail de ses collègues et indisponibilité récurrente pour les remplacements en cas de nécessité
- Nombreuses erreurs «de débutant» dans le travail quotidien.

La hiérarchie de l'agent signale que l'ambiance de travail au sein de son équipe en pâtit gravement".

16. Par deux courriers des 6 et 10 juin 2008, la partie adverse informe le requérant que le conseil de gérance a décidé de retenir une proposition de le licencier, motivée comme suit :

" Dans le courant d'octobre 2007, après 36 mois de stage, il a été demandé de prolonger d'un an le stage de M. SULEJMANI et de le remettre dans le même temps à la disposition du SG/RH afin qu'une nouvelle affectation puisse lui être attribuée. Hélas, aucune solution n'a finalement pu être trouvée. Cette demande reposait sur le fait qu'après une première expérience réussie avec des agents Rosetta au sein d'un autre département, M. SULEJMANI ne démontrait absolument pas d'aptitude à fonctionner normalement au sein de la DG/FC et ce malgré les nombreuses initiatives prises par sa hiérarchie en vue d'assainir la situation. Étaient principalement pointés les éléments qui suivent :

- Pas d'intégration suffisante au sein de l'équipe de travail
- Désintérêt complet par rapport au travail de ses collègues et indisponibilité récurrente pour les remplacements en cas de nécessité
- Nombreuses erreurs «de débutant» dans le travail quotidien

Un récent rapport de sa hiérarchie directe indique que la situation est demeurée inchangée depuis lors, de telle manière que l'ambiance de travail au sein de son équipe en pâtit gravement (...)"

Le requérant est convoqué à une audition le 20 juin 2008 devant le conseil de gérance habilité, en vertu des articles 6 et suivants du Titre VI (Cessation des fonctions) du statut du personnel stagiaire et définitif, à prononcer le licenciement des agents stagiaires.

17. Par un courrier du 14 juin 2008 adressé au conseil de gérance, le requérant fait valoir ses observations écrites. Il souligne que l'ambiance au sein du service facturation de la Direction générale-Comptabilité au sein duquel il a

accompli tout son stage était très bonne durant les deux premières années de son stage lorsqu'il y travaillait avec une équipe composée d'agents Rosetta pour le tarif solidaire. Il relève qu'après ces deux années, ces agents sont partis ce qui a mis un terme à la bonne ambiance de travail et que, le travail pour le tarif solidaire étant terminé, il s'est retrouvé tout seul sans tâches précises. Il fait valoir qu'il demandait régulièrement du travail auprès de ses supérieurs hiérarchiques, lesquels lui répondaient qu'il n'y avait rien à faire pour lui et que, par la suite, il a été longtemps malade ce qui explique son manque de disponibilité. Il met sur le compte de ses absences pour maladie le fait qu'il n'ait pas été nommé au terme des vingt-quatre premiers mois et soutient qu'à partir du trente-sixième mois de stage il a dû subir l'agressivité et le manque de courtoisie d'un de ses collègues qui l'aurait calomnié et monté contre d'autres collègues alors que lui-même avait de bonnes relations avec sa hiérarchie et une nouvelle collègue. Il fait en outre valoir qu'il n'a pas réagi à son évaluation négative en raison du fait que M. MATTON le lui aurait déconseillé pour éviter que cela ne se retourne contre lui. Il expose que lorsqu'il n'avait pas de travail, on lui demandait de "se former" tout en lui refusant les explications permettant d'apprendre de nouvelles tâches ou de remplacer un collègue. Il admet avoir pu commettre quelques erreurs mais sans aucune conséquence sur la facturation et très peu en comparaison des centaines de milliers de cas traités, et souligne que ces erreurs auraient été dénoncées par le collègue agressif à son égard, ce que ce dernier n'aurait pas fait pour de telles erreurs commises par des collègues qu'il apprécie.

18. Le 20 juin 2008, le requérant est auditionné par le conseil de gérance, assisté par son délégué syndical. Il y développe les arguments présentés dans son mémoire en défense. De son côté, M. BOULANGIER, manager financier, précise que "certaines erreurs de l'agent se répercutent sur le travail des releveurs (et que) d'autres erreurs sont récurrentes (factures erronées, (...)) différents types de factures pour les intercommunales clientes pour lesquelles l'agent ne s'en sort pas)".

19. Le 26 juin 2008, le conseil de gérance décide de licencier le requérant.

Il s'agit de l'acte attaqué qui est motivé comme suit :

" Concerne : Notification d'une décision de licenciement

Nous sommes au regret de porter à votre connaissance que le Conseil de Gérance de notre société a décidé de vous licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois. Votre dernier jour de travail a été fixé à ce 20.6. 2008.

Cette décision repose sur les motifs suivants :

« Vu

- Le Statut du Personnel stagiaire et définitif, notamment ses titres 1^{er} et VI
- Les articles 71 et suivants du Règlement de travail

- Le dossier de la procédure de licenciement
- Le compte rendu de l'audition de l'agent par notre Conseil

Considérant que la hiérarchie de l'agent propose de le licencier sur base des éléments qui suivent :

- L'agent ne démontre absolument pas d'aptitude à fonctionner normalement au sein de la DG/FC;
- intégration insuffisante de l'agent au sein de l'équipe de travail;
- désintérêt complet de l'agent par rapport au travail de ses collègues;
- indisponibilité récurrente de l'agent pour les remplacements en cas de nécessité;
- nombreuses erreurs 'de débutant' commises par l'agent dans son travail quotidien;

Considérant qu'en séance, l'agent remet un document écrit dans lequel il s'emploie à reprendre chaque élément ci-dessus précité pour y apporter son propre éclairage;

Qu'ainsi, au titre des difficultés d'intégration dans l'équipe de travail, l'agent indique principalement qu'il est la cible d'un de ses collègues directs, lequel, - suppose l'agent -, a dû influencer sur sa hiérarchie pour qu'elle demande son licenciement; que l'agent indique encore que ce collègue l'a agressé verbalement à plusieurs reprises et qu'il craignait une altercation physique avec lui; qu'il fait encore état d'un différend avec lui sur le fait de laisser, en hiver, fermée la porte de leur bureau commun;

Considérant toutefois que l'agent n'a, pendant toute la durée de son expérience professionnelle, soit près de 4 ans, jamais relaté dans ses rapports de stage ou dans un autre document, les difficultés dont il fait aujourd'hui état ni ne s'en est ouvert publiquement;

Que l'agent souligne qu'un membre de sa hiérarchie le lui aurait déconseillé, au motif que cela pouvait se retourner contre lui; que de même, l'agent indique qu'il n'a pas pris contact avec le manager financier, à la tête du département au sein duquel il travaillait, parce qu'il appartenait à la haute hiérarchie;

Considérant que l'agent confirme encore qu'il n'a pas pris contact avec les personnes chargées de la gestion des problèmes de harcèlement au travail dont il affirme cependant qu'il connaissait leur existence; qu'au cours de son audition, l'agent précise qu'il ne disposait pas d'éléments suffisamment tangibles pour déposer une plainte pour harcèlement (extrait du p-v d'audition contresigné par l'agent : 'L'agent indique qu'il était informé de l'existence d'un service harcèlement mais qu'il ne voulait pas introduire une telle procédure car les éléments n'avaient pas l'air de pouvoir soutenir une telle plainte');

Considérant que le Conseil de Gérance constate que ce n'est qu'au moment de répondre à une demande de licenciement et alors même que son stage avait déjà été prolongé à plusieurs reprises sans aucune réaction de sa part, que l'agent a fait état de difficultés qu'il rencontrait au sein de son équipe de travail;

Qu'il est ainsi avéré que l'agent rencontrait des difficultés d'intégration dans son équipe de travail;

Que le Conseil de Gérance constate qu'excepté même l'hypothèse spécifique du dépôt d'une plainte pour harcèlement, - dont l'agent lui-même indique qu'elle aurait été insuffisamment fondée -, l'agent n'a pas accompagné les efforts de communication qu'il prétend avoir entrepris en vue d'assainir ses relations au sein de son équipe de travail, d'un recours aux personnes et structures dédiées, au sein de l'entreprise, à la résolution des difficultés relationnelles, - qui peuvent

trouver leurs causes dans un fonctionnement de groupe auquel l'agent a nécessairement sa part; que de même, l'agent ne s'est ouvert d'aucune des difficultés précitées auprès du Directeur général et, en dernière instance, du Conseil de Gérance comme le lui permet le Statut du Personnel stagiaire et définitif (art. 4 du Titre III (Droits et obligations)), ni même auprès de sa délégation syndicale;

Considérant qu'ainsi, il ne peut raisonnablement être demandé à l'employeur d'agir au travers des relais qu'il met en place au sein de l'entreprise (et le cas échéant, à l'extérieur de celle-ci) pour améliorer le fonctionnement au sein des groupes de travailleurs, dès lors qu'un agent, lorsqu'il estime rencontrer des difficultés d'intégration se refuse à actionner ces leviers (assistante sociale, médecin du travail, hiérarchie dirigeante du département, délégation syndicale, conseiller en prévention externe chargé des questions de harcèlement moral, possibilités statutaires de recours à la direction générale et aux administrateurs délégués) pendant près de 4 ans, alors même que des décisions successives de prolonger la durée du stage de l'agent s'appuient notamment sur ses difficultés à s'intégrer;

Considérant que s'agissant du reproche formulé par la hiérarchie de l'agent quant à son désintérêt complet par rapport au travail de ses collègues et à son indisponibilité récurrente pour les remplacements en cas de nécessité, l'agent soutient qu'il n'avait souvent pas assez de travail et qu'en tout état de cause, il ne manquait pas une occasion pour aider un collègue, notamment d'autres entités que la sienne, mais que les agents de l'entité à laquelle il appartenait se refusaient à lui laisser prendre connaissance de leur travail;

Considérant que le Conseil de Gérance relève que l'agent n'apporte aucun élément tangible de nature à étayer ces déclarations qui sont directement contraires aux rapports établis par l'ensemble des membres de la ligne hiérarchique de l'agent, lesquels ne sont du reste pas les personnes que M. SULEJMANI désigne comme celles à l'origine de ses problèmes au travail;

Qu'une fois encore, il peut paraître antinomique de placer toute la source de difficultés professionnelles dans l'attitude de collègues de travail et de ne faire, quant à soi, aucune démarche, pendant plusieurs années, pour dépasser, avec l'aide de son employeur et dans le cadre des nombreuses possibilités de recours et actions prévues par les outils réglementaires internes, ces difficultés relationnelles qui, à suivre l'agent, expliqueraient à elles seules les rapports d'aptitude négatifs émis au fil du temps par sa hiérarchie à son égard;

Considérant encore et surtout que M. SULEJMANI reconnaît qu'il commet effectivement des erreurs dans son travail; qu'au cours de son audition, l'agent indique que tout le monde en commet et soutient que les siennes étaient sans impact négatif sur le bon déroulement du travail, bien qu'il ne conteste pas les déclarations faites au cours de son audition par le responsable de son département, M. Ph. BOULENGIER, Manager financier, selon lesquelles les erreurs de l'agent avaient des répercussions immédiates sur le travail des releveurs;

Considérant que l'agent ne conteste pas non plus le caractère répétitif de certaines erreurs, dont notamment des factures erronées, la non-maîtrise des différents types de factures à utiliser en fonction des intercommunales clientes, etc ...;

Considérant que le Conseil de Gérance relève que la période de stage normale fixée par le Statut du Personnel stagiaire et définitif est de deux ans et qu'elle peut être prolongée notamment lorsque l'agent ne donne pas satisfaction dans son travail; qu'en l'espèce, le stage de l'agent a été prolongé d'une durée presque équivalente à la durée normale du stage, notamment eu égard au trop peu de qualité du travail fourni; que ce long délai de stage supplémentaire n'a pas été

l'occasion pour l'agent ni d'une réelle amélioration ni d'évoquer avec son employeur les difficultés relationnelles qui, le cas échéant, ont pu grever son bon développement professionnel, sans pouvoir cependant expliquer à elles seules le fait que l'agent ne donne pas satisfaction dans son travail, la qualité de son travail demeurant insuffisante;

Considérant que partant, le Conseil de Gérance estime qu'après une très longue période d'évaluations négatives des aptitudes de l'agent, il faut aujourd'hui conclure que la poursuite de la relation de travail dans le cadre d'une nomination définitive ne peut être envisagée; qu'il décide, en conséquence, de faire droit à la demande de licenciement de l'agent faite par sa hiérarchie;

En conséquence, le Conseil de Gérance décide de licencier M. Gzim SULEJMANI Agent de réalisation 2 stagiaire - agent administratif adjoint à la DG/FC moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois.

Il fixe son dernier jour de travail à ce vendredi 20.6.2008.»

La clôture de votre compte, une attestation de travail et un formulaire C4 vous seront adressés dans les prochains jours.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours en annulation au Conseil d'Etat dans les 60 jours de sa prise de connaissance";

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la "violation du statut du personnel de VIVAQUA et en particulier des articles 9 et 10 de son Titre I - "Carrières"; - Violation des principes généraux de droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure; Fondement irrégulier; - Motivation interne de l'acte fausse, inexacte et abusive; - Excès de pouvoir en ce que le stage a été prolongé à trois reprises sans que, dans deux cas sur trois, le conseil de gérance n'en prenne la décision, alors que les dispositions statutaires invoquées au moyen prévoient que le stage est d'une durée de deux ans, est ponctuée de rapports soumis au conseil de gérance et peut être prolongé par décision de ce même conseil de gérance, et alors que, à défaut pour le conseil de gérance d'avoir été saisi de ces demandes, la motivation de l'acte qu'il adopte, tirée essentiellement du fait que le requérant n'aurait pas lui-même effectué les démarches en vue de se plaindre des mauvaises relations de travail qu'il rencontrait, est fausse, inexacte et abusive"; que, dans une première branche, le requérant soutient que contrairement à la première prolongation de son stage qui a été décidée par le conseil de gérance le 10 octobre 2006, aucune des prolongations suivantes n'a été décidée par le conseil de gérance, seule autorité compétente pour ce faire; qu'en une seconde branche, il soutient que le conseil de gérance n'a été saisi du suivi de son stage qu'à l'issue de la période de vingt-quatre mois qui correspond à la durée normale du stage, qu'à ce moment, le conseil de gérance a fait droit à la proposition de prolongation du stage mais que par la suite, il n'a plus été saisi de son dossier en sorte qu'il n'a pu apprécier par lui-même quelles mesures appropriées pourraient être adoptées en vue de résoudre les difficultés relationnelles qui lui étaient reprochées; qu'il en déduit que l'on ne peut lui reprocher de ne pas avoir lui-

même fait état de ses difficultés ni de ne pas avoir utilisé les procédures prévues à cet effet;

Considérant que le requérant n'a émis aucune observation critique sur les rapports d'évaluation qui proposaient une prolongation de son stage, en particulier par rapport aux mentions ou commentaires défavorables justifiant sa non-nomination; qu'il n'a pas intérêt à soutenir que ces prolongations de stage n'auraient pas été décidées par l'autorité compétente puisque même s'il fallait considérer lesdites prolongations comme irrégulières pour cause d'incompétence, cette circonstance ne lui conférerait aucun droit à une nomination définitive et n'aurait pas pour effet de modifier les rapports d'évaluation établis au cours du stage; qu'en raison des réserves émises dans ces différents rapports, la prolongation du stage était de nature à permettre au requérant de s'améliorer; qu'il n'est pas contesté que c'est bien l'autorité compétente qui s'est prononcée sur le stage du requérant au terme de celui-ci et après les diverses prolongations qui lui ont été accordées; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de "l'application fausse, inexacte et abusive des articles 5 à 12 du Titre I – «carrières», du statut administratif du personnel de VIVAQUA, relatifs au recrutement, au stage et à la nomination; - Violation des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable et du principe de proportionnalité; - Erreur manifeste d'appréciation; - Motivation interne fausse, inexacte et abusive; Excès de pouvoir"; qu'il soutient que la partie adverse n'a pu légalement motiver sa décision de licenciement par le fait qu'il rencontre, au terme de quatre années de stage, des difficultés relationnelles dans son équipe et que ces difficultés ont des répercussions négatives sur la qualité du groupe auquel il est affecté; qu'il fait valoir que le stage est en principe d'une durée de deux ans et qu'au cours des trois premières années aucune difficulté qui soit de nature à ne pas le nommer n'a été rencontrée; qu'il observe qu'au cours de ces premières années, les rapports sur la manière de servir établis à son sujet ont été favorables; qu'il relève que les derniers rapports restent positifs sur l'ensemble des critères dans lesquels les questions relationnelles n'interviennent pas; que sa hiérarchie a suggéré qu'il soit affecté dans un autre service sans que cette proposition n'ait été examinée; qu'il soutient que, pendant les deux premières années de stage, il a, au sein du service facturation, travaillé à un projet en collaboration avec des membres du personnel temporaire (Rosetta), que ces deux premières années se sont déroulées sans difficulté, que peu avant l'issue de ces deux ans, le projet étant terminé, les membres du personnel temporaire ont été remis à la disposition du service des ressources humaines, et qu'il s'est retrouvé "seul stagiaire immigré francophone, parmi des collègues chevronnés néerlandophones";

qu'il fait valoir qu'une première prolongation de stage de six mois a été décidée en vue d'apprécier l'évolution de sa manière de servir dans cette nouvelle configuration professionnelle et alors qu'il avait eu un certain nombre de jours d'absence pour maladie, que six mois plus tard, son rapport de stage était toujours positif hormis deux petites remarques qui n'étaient pas de nature à justifier qu'il ne soit pas nommé; qu'il soutient qu'au lieu d'être nommé, son stage a alors encore été prolongé de six mois de manière non justifiée sauf à considérer que la hiérarchie souhaitait apprécier l'évolution de problèmes relationnels qu'elle connaissait déjà; qu'il fait valoir que six mois plus tard, dans le courant des mois de septembre et d'octobre 2007, sa hiérarchie a proposé qu'il soit affecté à un autre service en raison des difficultés d'intégration qu'il rencontrait et qu'ainsi, son stage a encore, de fait, été prolongé; qu'il souligne que, par la suite, la partie adverse n'a rien entrepris pour tenter de le reclasser, et qu'entretemps, ses relations avec un de ses collègues, qu'il considère comme étant à la source de ses problèmes, se sont envenimées et l'ont conduit à se plaindre de lui le 8 avril 2008; que le requérant soutient que cette plainte a provoqué le processus de son licenciement, alors que la partie adverse l'avait maintenu en stage pendant quatre ans, reconnaissant de la sorte ses qualités professionnelles même si elle se refusait à le nommer, et alors que sa hiérarchie n'ignorait pas ses difficultés relationnelles et n'a rien entrepris pour résoudre ce problème;

Considérant qu'il résulte des deux premiers rapports d'évaluation de stage du requérant, établis les 13 avril et 22 septembre 2005, que sa première année de stage s'est déroulée de manière satisfaisante; que le rapport d'évaluation de stage suivant, établi le 10 mai 2006, montre en revanche une dégradation nette du bon déroulement de son stage dans le courant de sa deuxième année puisque tous les critères relatifs au rendement professionnel (compétence liée à la fonction, compréhension des tâches, qualité du travail, et quantité de travail) ainsi que deux des critères relatifs au comportement au travail (conscience professionnelle et relations avec les collègues) basculent de l'appréciation "bien" à l'appréciation "à améliorer"; que le rapport d'évaluation de stage suivant établi après vingt-quatre mois de stage (et qui devait donc normalement clôturer le stage) était certes nettement plus favorable au requérant puisque tous les critères précités repassaient de la mention "à améliorer" à la mention "bien", mais un autre critère, celui de la disponibilité, basculait à son tour de la mention "bien" à la mention "à améliorer"; qu'au cours de ces vingt-quatre premiers mois de stage, le requérant n'a donc pas fait preuve d'une progression constante dans tous les critères d'appréciation mais plutôt d'une évolution irrégulière; qu'il se comprend dès lors que la partie adverse, malgré l'amélioration constatée à l'issue des vingt-quatre premiers mois, ait souhaité prolonger le stage du requérant d'une durée de six mois en vue de s'assurer d'une confirmation de la dernière évolution positive; qu'il peut raisonnablement être admis, sur le vu du rapport d'évaluation de stage qui a suivi à l'issue de cette

première prolongation de stage de six mois, que la partie adverse n'a pas obtenu cette assurance puisque les critères "qualité du travail" et "relations avec les collègues" basculaient à nouveau de la mention "bien" à la mention "à améliorer"; qu'en outre, les rapports d'évaluation qui ont encore suivi renforcent l'impression d'une détérioration du comportement du requérant; que, dans le rapport établi après trente-six mois de stage, les critères "qualité du travail" et "relations avec les collègues" conservent la mention "à améliorer" tandis que les critères "disponibilité", "initiative" et "travail en équipe" basculent de la mention "bien" à la mention "à améliorer"; qu'enfin, il résulte du dernier rapport d'évaluation de stage établi le 10 avril 2008, qu'aucune évolution positive n'est observée pour les critères "qualité du travail", "disponibilité", "initiative" et "travail en équipe" puisque qu'ils conservent la mention "à améliorer", tandis que le critère "compréhension des tâches" bascule à nouveau de la mention "bien" à la mention "à améliorer", et que le critère "relations avec les collègues" bascule cette fois de la mention "à améliorer" à la mention "insuffisant";

Considérant qu'avant la proposition de licenciement du 6 juin 2008, le requérant n'a à aucun moment formulé de critiques ou d'observations à l'encontre des rapports d'évaluation de stage précités; qu'il ne pouvait pourtant ignorer les risques qu'une accumulation d'appréciations "à améliorer" faisaient peser sur ses chances d'être nommé; que le requérant paraît avoir totalement ignoré la valeur de mise en garde qu'avaient forcément les rapports d'évaluation de son stage contenant des appréciations "à améliorer", et en particulier ceux qui proposaient une prolongation de son stage; que, s'il est vrai que l'avant-dernier rapport d'évaluation de stage, sur lequel les critères "qualité du travail", "disponibilité", "initiative", "travail en équipe" et "relations avec les collègues" recevaient la mention "à améliorer", était accompagné d'une note proposant de le changer d'affectation, le requérant ne pouvait simplement attendre pendant un an un hypothétique changement d'affectation sans se remettre en question ou se ressaisir de manière à donner pleinement satisfaction dans son travail, ceci d'autant plus qu'il avait, lors de l'avant-dernier rapport, déjà bénéficié d'une prolongation de son stage d'une durée totale de treize mois et qu'au moment du dernier rapport proposant son licenciement, il a bénéficié d'une prolongation de dix-neuf mois de stage sans amélioration significative; qu'au surplus, les éventuels problèmes relationnels que pouvait avoir le requérant avec certains de ses collègues et dont il n'a informé la hiérarchie qu'après que son stage ait déjà été prolongé trois fois (soit durant quarante-trois mois) ne permettent pas de justifier les manquements constatés tant dans la qualité de son travail que dans sa disponibilité au travail; que la partie adverse n'avait en outre aucune obligation d'affecter le requérant dans un autre service au motif que le travail au service de facturation ne lui aurait finalement pas convenu; que le moyen n'est donc pas fondé;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de "l'application fausse, inexacte et abusive des articles 5 à 12 du Titre I – «Carrières», du statut administratif du personnel de VIVAQUA, relatifs au recrutement, au stage et à la nomination; - Violation des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable et du principe de proportionnalité; - Erreur manifeste d'appréciation; - Violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et particulièrement de ses articles 2 et 3; - Motivation interne fausse, inexacte et abusive; - Excès de pouvoir, voire détournement de pouvoir"; qu'il soutient que la motivation de l'acte attaqué ne rencontre pas les arguments de défense qu'il a fait valoir lors de son audition devant le conseil de gérance, d'une part en ce qui concerne les erreurs de débutant qui lui étaient reprochées, et d'autre part en ce qui concerne ses problèmes relationnels avec ses collègues; qu'en ce qui concerne les erreurs de débutant, le requérant ne nie pas en avoir commis, mais insiste sur leur faible nombre au regard du nombre de dossiers traités et leur manque d'effet néfaste pour l'entreprise; qu'il soutient que la partie adverse n'a pas évalué quantitativement et qualitativement ces erreurs en sorte que cet argument n'est pas suffisamment précis pour pouvoir justifier l'acte attaqué; qu'en ce qui concerne ses problèmes d'ordre relationnel, il soutient que la motivation qui lui reproche de n'avoir rien entrepris pendant son stage et de n'avoir pas utilisé les procédures et structures existantes pour se plaindre du harcèlement dont il se prétendait l'objet est fallacieuse dans la mesure où sa hiérarchie immédiate était parfaitement au courant des difficultés relationnelles qu'il rencontrait puisqu'elle avait elle-même proposé de le changer de service; qu'il soutient que compte tenu de ce changement d'affectation annoncé, il a estimé ne pas devoir porter plainte pour harcèlement, et que deux jours seulement après qu'il a tenté de formaliser son mal-être en saisissant ouvertement et spécifiquement sa hiérarchie immédiate du problème, la partie adverse a mis en œuvre le processus de licenciement;

Considérant que la motivation de l'acte attaqué reprend les motifs pour lesquels la hiérarchie a proposé le licenciement du requérant, soit le fait que "l'agent ne démontre absolument pas d'aptitude à fonctionner normalement au sein de la DG/FC", que son "intégration (est) insuffisante (...) au sein de l'équipe de travail", qu'il manifeste un "désintérêt complet (...) par rapport au travail de ses collègues", une "indisponibilité récurrente pour les remplacements en cas de nécessité", et qu'il commet de "nombreuses erreurs «de débutant» (...) dans son travail quotidien", et répond ensuite longuement à l'argumentation présentée par le requérant devant le conseil de gérance; qu'à propos des mauvaises relations avec un de ses collègues de travail, la partie adverse a pu raisonnablement considérer que cet argument n'était pas de nature à justifier les manquements reprochés au requérant, dès lors, notamment, qu'il n'avait jamais fait état de ses difficultés avec ce collègue à

l'occasion des rapports de stage successifs et qu'il n'en a fait état qu'alors que son stage avait déjà été prolongé à plusieurs reprises en raison de difficultés d'intégration au sein de son équipe de travail; qu'il a, par ailleurs, admis avoir estimé ne pas devoir porter plainte pour harcèlement faute d'éléments suffisants; que le requérant n'a émis aucune observation critique lors des rapports d'évaluation successifs, en particulier celui du 9 mai 2007 qui l'encourageait à "se porter plus disponible pour remplacer un collègue absent ou qui a un surcroît de travail" et celui du 23 octobre 2007 qui mettait en cause notamment sa disponibilité, son esprit d'initiative et d'équipe, ainsi que ses relations avec ses collègues; qu'en ce qui concerne le désintérêt du requérant pour l'exercice de sa fonction ainsi que les erreurs de débutant qu'il commet, il ne peut être reproché à la partie adverse ni d'avoir commis une erreur manifeste d'appréciation ni de ne pas avoir tenu compte des arguments en défense développés par le requérant; que les critiques ainsi formulées résultent du contenu des différents rapports d'évaluation; que le caractère non admissible de la persistance d'erreurs de débutant doit être apprécié en tenant compte du fait que le requérant a bénéficié de plusieurs prolongations de son stage; que, spécialement dans le cadre des périodes de prolongation de celui-ci, il peut raisonnablement être attendu du stagiaire qu'il ne commette plus d'erreurs de débutant; que tant la non-amélioration de plusieurs lacunes constatées dans les différents rapports d'évaluation que la non-prise en compte par le requérant de remarques émises dans ces rapports ont pu raisonnablement conduire la partie adverse à considérer qu'il faisait preuve d'un désintérêt pour son travail; que le moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont mis à charge de la partie requérante

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le dix-sept janvier deux mille douze par :

M ^{me} VANDERNACHT,	conseiller d'État, président f.f.
M. CAMBIER,	conseiller d'État,
M ^{me} DÉOM,	conseiller d'État,
M. DUPONT,	greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

X. DUPONT.

P. VANDERNACHT.