

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 226.005 du 9 janvier 2014

A. 199.173/VIII-7583

En cause : **COLLIN** Isabelle,
rue Bois du Bosquet 69/2
1331 Rixensart,

contre :

**la société anonyme de droit public
SNCB Holding,**
ayant élu domicile chez
M^e Chris VAN OLMEN, avocat,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

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

Vu la requête introduite le 14 février 2011 par Isabelle COLLIN qui demande l'annulation de "la décision prise le 17 décembre 2010, par Monsieur Tony VAN DEN BERGHEN, Directeur général de la partie adverse, de mettre fin au stage de la requérante en qualité de conseiller (spécialité administrative et sociale)";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. LEFEBVRE, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé 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 16 octobre 2013 fixant l'affaire à l'audience publique du 19 novembre 2013;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Virginie LOUCKX, loco M^e Chris VAN OLMEN, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. LEFEBVRE, 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 du recours se présentent comme suit :

1. Le 17 janvier 2008, un avis n° 12 H-HR de la partie adverse annonce l'organisation des épreuves publiques donnant accès, notamment, à l'emploi de conseiller (spécialité : "administrative et sociale").

Le point 7 de l'annexe I à cet avis mentionne :

" Régularisation
Pour être régularisés, les agents devront être favorablement appréciés et satisfaire à une épreuve orale consistant en la défense du (des) rapport(s) établi(s) pendant l'essai ou le stage".

2. La requérante est agent statutaire au SPF Finances, nommée dans un grade de niveau B, mais titulaire d'un diplôme universitaire. Ayant réussi les épreuves de sélection, elle obtient un congé pour stage auprès de son administration pour être admise au stage à la SNCB le 4 mai 2009.

Elle est affectée au service des ressources humaines, sous l'autorité immédiate de Marc POTUMS. Son recrutement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'un nouveau système informatique "MIND3".

3. Le 9 juillet 2009, Marc POTUMS demande à la requérante un "rapport de stage" sur le sujet suivant : "Établissement d'une structure de coûts pour deux domaines d'activités de la direction H-HR : formation en recrutement". Il précise que "Le contexte de la mission est la détermination de prix à facturer pour les prestations de ces domaines à partir de 2011 (sic). Les périodes à étudier sont : 2008 et premier semestre 2009". Marc POTUMS demande une première estimation pour fin septembre 2009. Ce délai n'ayant pas été respecté, il envoie un rappel par courriel le 30 novembre 2009. La requérante justifie son retard dans une réponse - estimée non satisfaisante par Marc POTUMS - du 1^{er} décembre 2009. Par un courriel du 24 mars 2010, Marc POTUMS demande à la requérante de lui fournir une première version de son "rapport de stage" pour le 12 avril 2010. Par un courriel

du 1^{er} juin 2010, Marc POTUMS transmet à la requérante les recommandations faites (oralement) le 12 mai 2010 sur cette première version et demande la version définitive pour le 15 juillet au plus tard, ce qui a été fait.

Selon la requérante, Marc POTUMS n'a pas clairement identifié l'objet de cette étude et ses attentes spécifiques, n'a donné aucune orientation méthodologique et n'a assuré aucun suivi de son élaboration. Au contraire, il l'a tenue à l'écart de diverses réunions qui auraient pu lui permettre d'appréhender au mieux les données nécessaires à l'analyse, l'a systématiquement et méchamment éconduite lorsqu'elle tentait d'obtenir des informations de sa part, considérant qu'en sa qualité, elle devait être capable de se débrouiller seule, et qu'elle pouvait s'adresser à Hanne DELLO, collègue de la requérante, expérimentée, pour obtenir les informations qu'elle souhaitait. L'ambiance de travail et ses relations avec Marc POTUMS se sont donc rapidement alourdies.

4. Entre-temps, le 1^{er} décembre 2009, Marc POTUMS établit le premier rapport de stage. Il mentionne que le zèle et l'assiduité dont la requérante fait preuve son satisfaisants, que l'établissement du "rapport de stage" doit être achevé et que le degré d'aptitude acquis par la requérante est insuffisant et à améliorer pour les raisons suivantes :

- " Isabelle doit :
- exposer plus clairement les problèmes auxquels elle est confrontée;
 - proposer davantage les solutions (ev. des alternatives) aux problèmes auxquels elle est confrontée au lieu de les transmettre sans plus".

Le "routage" du rapport de stage conclut que la requérante doit "améliorer les points mentionnés au verso" et que "le stage peut être poursuivi".

5. Le 12 mai 2010, Marc POTUMS établit le second rapport de stage. Il mentionne que le zèle et l'assiduité de la requérante sont satisfaisants et que le "rapport de stage" n'est pas finalisé. En ce qui concerne le degré d'aptitude acquis par la requérante, il mentionne :

- " Des erreurs majeures figurent dans la version actuelle du rapport de stage. Le travail d'Isabelle manque de rigueur et de profondeur. Elle ne fait pas preuve d'avoir assimilé l'environnement dans lequel son travail se situe".

Le "routage" du rapport de stage conclut "Nous proposons de prolonger le stage".

En mai 2010 (date illisible sur le document), le directeur adjoint de la direction des ressources humaines, J. ROSSIGNON, écrit à Marc POTMUS que la requérante "qui a accompli un stage d'une durée réelle de 12 mois, n'a pas obtenu une appréciation favorable pour son rapport de fin de stage; elle ne remplit donc pas

les conditions requises pour être soumise à l'épreuve de régularisation. Elle sera soumise à une prolongation de stage effective de 6 mois à dater de la présente. (...) À la fin de cette période et pour autant qu'elle soit favorablement appréciée, l'intéressée sera soumise à l'épreuve de régularisation".

6. Par un courriel du 1^{er} juin 2010, Marc POTUMS demande à la requérante, dans le cadre de sa prolongation de stage, un second "rapport de stage" ayant pour sujet : "Analyser en commentarier (sic) la comparaison de la réalité des coûts externes de la direction H-HR des 5 premiers mois de l'année 2010 avec le budget de ces coûts". Il précise attendre la version définitive du rapport pour le 1^{er} septembre 2010 au plus tard.

La requérante expose n'avoir pas reçu d'autre précision sur les attentes de son chef immédiat quant à ce travail. Elle n'a pu commencer ce travail qu'après avoir rendu le premier, le 15 juillet 2010, et n'a pas pu obtenir l'information utile et le suivi nécessaire à la bonne évolution de son travail dès lors que les deux personnes susceptibles d'alimenter ses réflexions, Marc POTUMS et Hanne DELLO, sont partis en congé pendant la période considérée. La requérante a donc remis ce travail le 20 août 2010, avant de prendre elle-même sa période de congé de vacances.

7. Le 25 novembre 2010, la requérante dépose une plainte pour harcèlement au travail auprès de la conseillère en prévention compétente, ses conditions de travail et ses relations avec Marc POTUMS s'étant encore détériorées.

8. Le 29 novembre 2010, Marc POTUMS établit un troisième rapport de stage. Il mentionne que le zèle et l'assiduité de la requérante sont satisfaisants mais que son degré d'aptitude est insuffisant. Il renvoie à une annexe intitulée "Évaluation du stage d'Isabelle COLLIN" qui conclut :

" Le travail d'Isabelle COLLIN n'atteint pas le niveau attendu d'un conseiller qui a suivi une formation universitaire. Elle dépend en permanence d'instructions de travail aussi détaillées que celles que serait en droit d'attendre une secrétaire administrative (= niveau bachelier), voire un rédacteur (= enseignement secondaire supérieur).

Dans l'analyse d'un problème, elle n'établit pas la distinction nécessaire entre l'essentiel et l'accessoire.

À plusieurs reprises, elle a (sic) s'est montrée incapable de comprendre ou d'assimiler les corrections qui lui étaient indiquées ou les recommandations qui lui étaient faites.

En outre, elle ne s'intègre pas vraiment dans l'équipe du bureau H-HR.073.

Pour ces motifs, le stage de M^{me} COLLIN est jugé très insuffisant. Nous proposons de ne pas régulariser Isabelle COLLIN".

Le 9 décembre 2010, la requérante répond à cette évaluation négative.

9. Le 17 décembre 2010, Tony VAN DEN BERGHEN, directeur général des ressources humaines de la partie adverse, décide de mettre fin au stage de la requérante et donc de la licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis d'un mois. Il s'agit de l'acte attaqué.

Le 10 janvier 2011, la requérante demande à la partie adverse de retirer sa décision qui, selon elle, fait fi de la protection dont elle bénéficie en vertu de l'article 32tredecies, § 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le 27 janvier 2011, Tony VAN DEN BERGHEN informe la requérante qu'il ne peut donner une suite favorable à sa demande;

Considérant d'office que, dans son rapport, l'auditeur soulève un moyen d'ordre public pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte; qu'il constate que l'acte attaqué émane du directeur général de la direction des ressources humaines de la partie adverse alors qu'au regard de l'article 162ter de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, les membres du personnel de la SNCB Holding sont nommés ou engagés par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration, sur la proposition du comité de direction; qu'il est d'avis que l'autorité compétente pour licencier un stagiaire doit être la même que celle qui est compétente pour nommer les membres du personnel;

Considérant que, dans son dernier mémoire, la partie adverse prétend que l'acte attaqué a bien été pris par l'autorité compétente, en vertu de l'article 45 du règlement général des délégations et subdélégations de pouvoirs qui dispose que le dirigeant du niveau de gestion 2 de la direction "Human resources" est compétent pour notamment licencier un agent stagiaire à l'issue de son stage; qu'elle explique que ce règlement a été adopté par son comité de direction qui est chargé de la gestion journalière, selon l'article 19 de la loi du 21 mars 1991 précitée; qu'elle affirme qu'il y a donc une délégation de pouvoirs du comité de direction au profit de l'auteur de l'acte attaqué et que celle-ci a été approuvée par son conseil d'administration; qu'elle ajoute qu'en l'espèce, la compétence mise en œuvre relève de la catégorie des compétences liées et que dès lors que la requérante n'a pas satisfait aux conditions de son stage, elle ne pouvait que mettre fin à son engagement; qu'elle souligne, par ailleurs, que l'acte attaqué pouvait être pris "par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration" et que tel est bien le cas ici dès lors que le conseil d'administration a approuvé le règlement des délégations et

subdélégations de pouvoirs du comité de direction; qu'elle estime encore que le principe du parallélisme des compétences ne vaut qu'en l'absence de règles contraires et qu'en l'espèce tel n'est pas le cas dès lors que la direction des ressources humaines exerce une série de compétences en matière de stage; qu'enfin, elle soutient que le licenciement d'un stagiaire s'inscrit dans le contexte de la gestion journalière et qu'en conséquence c'est au comité de direction de prendre cette décision sauf en cas de délégations de pouvoirs, comme en l'espèce;

Considérant que les articles 17, §§ 1^{er} à 3, 19, 29 et 162ter de la loi du 21 mars 1991 précitée disposent comme suit :

" Article 17. § 1^{er}. Le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social de l'entreprise publique. Le conseil d'administration contrôle la gestion assurée par le comité de direction. Le comité de direction fait régulièrement rapport au conseil. Le conseil, ou son président, sans préjudice des pouvoirs lui conférés par l'article 18, § 5, peut, à tout moment, demander au comité de direction un rapport sur les activités de l'entreprise ou sur certaines d'entre elles.

§ 2. Le conseil d'administration peut déléguer au comité de direction en tout ou en partie les compétences visées au § 1^{er}, à l'exception de :

- 1° l'approbation du contrat de gestion, de même que de toute modification de celui-ci;
- 2° l'élaboration du plan d'entreprise et la définition de la politique générale;
- 3° le contrôle du comité de direction, notamment en ce qui concerne l'exécution du contrat de gestion;
- 4° les autres compétences qui sont réservées au conseil d'administration par le présent titre et, si l'entreprise publique a la forme de société anonyme de droit public, par les lois coordonnées sur les sociétés commerciales (...);

Article 19. Le comité de direction est chargé de la gestion journalière et de la représentation en ce qui concerne cette gestion, de même que de l'exécution des décisions du conseil d'administration et de la négociation du contrat de gestion.

Les membres du comité de direction forment un collège. Ils peuvent se répartir les tâches.

À l'exception de celles visées aux articles 4, § 2, et 11, § 2, le comité de direction peut déléguer certaines de ces compétences à un ou plusieurs de ses membres ou à des membres du personnel. Il peut en autoriser la subdélégation.

Au cas où l'entreprise publique n'a pas la forme de société anonyme de droit public, les articles 60, premier alinéa, 61, 62, 63, troisième alinéa, 63bis et 67 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, sont applicables par analogie(...);

Article 29. § 1^{er}. Les membres du personnel d'une entreprise publique autonome sont recrutés et employés en vertu du cadre et du statut du personnel arrêtés par le conseil d'administration ou, le cas échéant, le Roi, conformément au présent titre.

Toutefois, une entreprise publique autonome peut recruter et employer du personnel en vertu d'un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin :

- 1° de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;

- 2° d'exécuter des tâches nécessitant une connaissance ou expérience de haute qualification;
- 3° de remplacer des membres du personnel statutaire ou contractuel pendant des périodes d'absence temporaire partielle ou totale;
- 4° d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.

Les membres du personnel d'une entreprise publique autonome sont nommés ou engagés par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration.

§ 2. Les relations entre une entreprise publique autonome et les organisations syndicales représentatives de son personnel sont réglées dans le statut syndical arrêté par le conseil d'administration ou, le cas échéant, le Roi, conformément au présent titre (...);

Article 162ter. Le Comité de direction est chargé de la gestion journalière et de la représentation en ce qui concerne cette gestion, de même que de l'exécution des décisions du conseil d'administration.

Sans préjudice à l'article 29, § 1^{er}, alinéa 3, les membres du personnel de la S.N.C.B. Holding sont nommés ou engagés par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration sur proposition du comité de direction.

Les membres du comité de direction forment un collège.

Ils peuvent se répartir les tâches. À l'exception de celle visée à l'article 11, § 2, le comité de direction peut déléguer certaines de ses compétences à un ou plusieurs de ses membres ou à des membres du personnel. Il peut en autoriser la subdélégation.

Les délégations accordées par le comité de direction en vertu de la présente disposition sont, sous peine de nullité, portées à la connaissance du conseil d'administration";

qu'il ressort de ces différentes dispositions que la compétence de recruter et de nommer des agents de la SNCB revient d'abord au conseil d'administration sur la proposition du comité de direction; que l'exposé des motifs du projet devenu la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, qui a inséré l'alinéa 2 de l'article 162ter précité, précise aussi ce qui suit :

" À l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 21 mars 1991, il est stipulé que le Conseil d'Administration recrute les membres d'une entreprise publique autonome. Il s'agit de la fonction d'autorité administrative du Conseil d'Administration d'une entreprise publique. Cependant, le recrutement de personnel relève en grande partie de la gestion journalière de l'entreprise. À cette fin il est stipulé que c'est sur proposition du Comité de Direction que le Conseil d'Administration recrute ledit personnel";

qu'il résulte de ce qui précède que c'est au conseil d'administration ou à la personne par lui déléguée de prendre les décisions qui concernent les recrutements et les nominations des membres du personnel de la SNCB; que si l'article 17, § 2, précité autorise le conseil d'administration à déléguer certaines de ses compétences au comité de direction, encore faut-il que ce soit lui qui en décide et non pas ledit comité de direction; qu'il ressort cependant des pièces déposées par la partie adverse que c'est le comité de direction lui-même qui a adopté le règlement des délégations

de pouvoirs et qui a décidé de déléguer le pouvoir de licencier les stagiaires au gestionnaire de la direction des ressources humaines alors qu'il ne disposait pas légalement de cette compétence; qu'il est sans importance que ce règlement contenant les délégations de pouvoirs ait été porté à la connaissance du conseil d'administration et qu'il en ait pris acte dès lors que c'était à lui d'en décider et de confier certaines tâches au comité de direction; que, contrairement à ce que fait valoir la partie adverse, le licenciement d'un agent au terme de son stage procède bien de la mise en œuvre de la compétence de nomination dès lors qu'à l'issue de ce stage, l'autorité doit décider de son éventuelle nomination définitive; qu'un licenciement correspond ainsi à la décision de ne pas nommer définitivement en raison de l'échec du stage; qu'en outre, ce refus de nommer le stagiaire implique l'exercice d'un pouvoir d'appréciation tant par rapport au déroulement du stage que par rapport à son caractère probant; qu'en conséquence, au vu des éléments qui précèdent, le moyen d'ordre public est fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}

Est annulée la décision prise le 17 décembre 2010 par Tony VAN DEN BERGHEN, directeur général de la direction des ressources humaines de la SNCB Holding, de mettre fin au stage d'Isabelle COLLIN en qualité de conseiller (spécialité administrative et sociale).

Article 2

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le neuf janvier deux mille quatorze par :

M. CAMBIER,	conseiller d'État, président f.f.,
M. DELANNAY,	greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Gr. DELANNAY.

L. CAMBIER.