

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 229.968 du 23 janvier 2015

A. 213.491/VIII-9402

En cause : **MEMETI Faruk**,
ayant élu domicile à
la C.G.S.P.
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

la société anonyme de droit public HR Rail,
ayant élu domicile chez
M^{es} Chris VAN OLMEN et
Vincent VUYLSTEKE, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

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

Vu la requête introduite le 25 août 2014 par Faruk MEMETI tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision prise le 25 juin 2014 par Monsieur ROSSIGNON, inspecteur en chef - chef de service de la Direction des ressources humaines de la partie adverse, par laquelle il est mis fin aux fonctions du requérant, en date du 30 juin 2014" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de Benoit CUVELIER, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État;

Vu l'ordonnance du 25 novembre 2014 fixant l'affaire à l'audience publique du 5 janvier 2015;

Vu la notification de l'ordonnance de fixation et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, Luc CAMBIER, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Milena VAN DUPPEN, loco M^{es} Chris VAN OLMEN et Vincent VUYLSTEKE, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Benoit CUVELIER, 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. Né le 21 avril 1979, le requérant est entré en service au sein de la SNCB Holding le 9 septembre 2013, en qualité d'agent de maintenance spécialisé (voie) en stage. Il est chargé de l'entretien des appareils de voie sur un poste à Bruxelles-Midi.

2. Le 19 décembre 2013, une sanction disciplinaire (de la réprimande sévère) est infligée au requérant pour avoir tenu des propos injurieux envers un collègue de travail et pour manque d'implication dans son travail. Le requérant a renoncé à se justifier sur la proposition de sanction et n'a pas introduit de recours contre celle-ci.

3. Après trois mois de stage, le requérant est soumis à une première interrogation trimestrielle. Il obtient la note de 49/100, le 9 décembre 2013. Lors de la deuxième interrogation trimestrielle, en date du 10 mars 2014, le requérant obtient une note de 52/100.

4. Le 24 avril 2014, le requérant fait l'objet d'un rapport de stage négatif, établi par Philippe GALHAUT, son chef immédiat. La période de stage est jugée comme étant insatisfaisante. Le rapport retient la ponctualité comme point positif mais souligne ce qui suit :

" Lors de l'évaluation de l'agent MEMETI Faruk après 3 mois de stage, nous avons signifié à l'agent qu'il devait montrer plus d'implication dans le travail. Une punition (réprimande sévère) lui a d'ailleurs été infligée en date du 19 décembre 2013 pour tenue de propos injurieux envers un collègue de travail et pour manque d'implication dans le travail.

Après maintenant 7 mois de stage, nous devons constater que l'agent MEMETI Faruk n'a presque pas changé son attitude au travail et manque toujours de pro-activité. L'agent ne prend pas d'initiatives personnelles, il attend toujours les autres et son rendement est insuffisant.

Nous devons conclure que, pour la période écoulée, l'évaluation de l'agent est INSATISFAISANTE, malgré notre mise en garde après 3 mois de stage.

Sur base des constatations énoncées ci-dessus, nous proposons de mettre fin au stage de l'agent MEMETI Faruk".

5. À la suite de la communication de la proposition de mettre fin à son stage, le requérant dispose d'un délai pour faire ses observations. Ainsi, le 22 mai 2014, il fait valoir ce qui suit par courrier :

" (...)

J'ai pris connaissance de la décision de mettre fin à mon stage ce mardi 20 mai 2014.

Je vous demande de revenir sur cette décision.

Je suis très motivé pour poursuivre ma carrière au sein d'Infrabel. Ancien postier, j'aime travailler au service d'une belle entreprise telle que la nôtre.

Je promets de corriger les erreurs commises par le passé et de m'impliquer à fond dans mon travail, de même que dans la formation à suivre.

À présent, je suis bien intégré dans ma brigade et mes proches collègues apprécient, je pense, mon sens du courage et de la collégialité. J'aime mon travail.

Merci de me donner une dernière chance.

(...)"

6. Le 27 mai 2014, son organisation syndicale, la CGSP, adresse à la partie adverse des témoignages de soutien de trois collègues.

7. La partie adverse, par le biais du chef immédiat du requérant, décide cependant de maintenir la décision de mettre fin à son stage. Par un courrier du 30 mai 2014, il est ainsi indiqué ce qui suit au requérant :

" Concerne : arrêt de votre stage

Monsieur Méméti,

J'ai pris bonne note de votre courrier du 22 mai 2014.

En décembre 2013, lorsque vous avez reçu une réprimande sévère, nous avons eu un entretien dans mon bureau et, à cette époque, vous m'aviez déjà promis les mêmes améliorations et implications dans le travail que celles exposées dans votre courrier du 22 mai 2014.

Ma décision de mettre fin à votre stage tient compte de faits probants qui m'obligent à laisser votre dossier suivre son cours normal.

Croyez bien, Monsieur Méméti, que je regrette vivement que vous n'ayez pas saisi votre chance en décembre 2013 pour nous montrer en mai 2014 que vous aviez compris le message.

(...)"

8. Le 5 juin 2014, un courrier est adressé à l'organisation syndicale du requérant, dans lequel la partie adverse met à nouveau l'accent sur les promesses du requérant de décembre 2013, non suivies d'effet.

9. Par un courrier du 10 juin 2014, l'organisation syndicale du requérant demande la tenue d'une enquête administrative, comprenant l'audition du requérant en présence de son chef immédiat et de divers agents. Il est répondu à cette demande par un courrier du 23 juin 2014:

" (...)

J'accuse réception de votre courrier du 10 juin 2014 relatif à l'objet susmentionné.

Je me suis informé sur les motifs qui ont mené à la décision de mettre fin au stage de Monsieur Faruk MEMETI. Ceux-ci se basent sur des raisons purement objectives à savoir le manque de capacités de même qu'un comportement inapproprié de l'intéressé.

Le licenciement est donc pour moi tout à fait justifié, une enquête administrative s'avère donc inutile.

(...)"

10. Le 25 juin 2014, la décision définitive de mettre fin au stage du requérant, et par conséquent de le licencier, est adoptée par J.-M. ROSSIGNON, adjoint du directeur général.

Cette décision repose sur la motivation suivante :

" Monsieur,

Nous vous informons que nous nous voyons dans l'obligation de renoncer à vos services en qualité d'agent de maintenance spécialisé (voies) en stage à la date du 30 juin 2014 à l'issue de votre prestation.

Cette proposition se base sur un rapport de stage insuffisant du 22 mai 2014 (manque d'initiatives personnelles, rendement insuffisant) avec la demande d'interrompre votre stage et ce en application des dispositions du fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VII, lettre F et du Statut du personnel, Chapitre XV, Cessation des fonctions, articles 1 et 4.

Le 20 mai 2014, vous avez pris connaissance de la demande d'interrompre votre stage ainsi que du fait que vous disposiez de dix jours pour réagir aux diverses remarques.

À ce jour, cette décision n'a suscité aucune réaction de votre part, si ce n'est une demande d'enquête administrative émanant de votre syndicat, enquête par ailleurs déclarée irrecevable.

De ce fait, une interdiction de recrutement pour tout emploi vous est imposée pour une période de 5 ans à partir du 1^{er} juillet 2014.

Par conséquent et conformément aux dispositions du Statut du personnel (Chapitre XV - article 7), vous serez licencié sans attendre l'expiration du délai de préavis

statutaire d'un mois et le traitement global, majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, afférent à ce délai de préavis vous sera intégralement versé.

(...)"

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation de l'article 36, § 2, de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB Holding et à ses sociétés liées, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir; qu'il fait valoir que l'acte attaqué a été adopté par J.-M. ROSSIGNON, inspecteur en chef - chef de service de la partie adverse; qu'il soutient que, selon la disposition visée au moyen, les membres du personnel de la S.A. HR Rail sont engagés par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration sur la proposition du comité de direction et que seul le conseil d'administration pouvait dès lors décider de son licenciement;

Considérant que les articles 17, §§ 1^{er} et 2, 19, 29 et 162ter de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques 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 appartient donc 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; qu'il résulte des pièces du dossier administratif et des explications fournies par la partie adverse que son conseil d'administration a bien, le 20 décembre 2013, pris une décision déléguant de manière expresse et directe son pouvoir de licencier les agents statutaires; qu'ainsi, il a été décidé que les règles reprises dans le Règlement général - Délégations et subdélégations de compétences

du 29 décembre 2004 vaudront, à titre transitoire, dans le cadre de la nouvelle structure des Chemins de fer belges; qu'en vertu de l'article 45 du Règlement général - Délégations et subdélégations de compétences, le dirigeant du niveau de gestion 2 de la direction "Human Resources" compétent en matière de "Carrières - Emplois/moyens - Implantations décentralisées", dispose de la compétence de licencier un agent temporaire, stagiaire ou statutaire; que le requérant ne peut donc être suivi en ce qu'il invoque que l'acte attaqué résulterait d'une subdélégation, interdite par la loi; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de l'application fausse, inexacte et abusive des dispositions du fascicule 501, titre I, Partie IV, Chapitre VII, lettre F et du Statut du personnel, Chapitre XV, Cessation des fonctions, articles 1 et 4, de la violation de l'article 4 du Chapitre VII du statut du personnel, de la violation du principe audi alteram partem, de la motivation abusive et de l'excès de pouvoir; qu'il fait valoir que l'acte attaqué, qui a été adopté le 25 juin 2014, se fonde notamment sur l'absence de réaction de sa part à la proposition de fin de stage communiquée le 20 mai 2014; qu'il souligne cependant qu'il avait introduit, le 22 mai 2014, une réclamation dans les mains de son supérieur immédiat et en déduit que les dispositions et principes invoqués au moyen imposaient à la partie adverse d'examiner sérieusement cette réclamation; qu'il souligne qu'il est bien intégré dans son travail et que ses collègues apprécient son courage et son sens de la collégialité; qu'il fait valoir qu'une copie de sa lettre de réclamation a été communiquée le 27 mai à M. PEETERS, directeur adjoint, de sorte que l'acte attaqué ne peut légalement mentionner qu'il n'a pas réagi à la proposition du 20 mai 2014;

Considérant qu'il ressort de l'examen du dossier administratif déposé par la partie adverse et de l'exposé des faits que la partie adverse a, bien avant d'adopter l'acte attaqué, pris le courrier du requérant du 22 mai 2014 en considération; qu'elle y a répondu explicitement en indiquant au requérant, par un courrier du 30 mai 2014, qu'à la suite de la sanction disciplinaire de la réprimande sévère lui infligée le 19 décembre 2013, il avait déjà promis les mêmes améliorations et implications dans le travail que celles exposées dans son courrier du 22 mai 2014; qu'en outre, le requérant n'a pas, dans son courrier du 22 mai 2014, contesté les motifs de la proposition de mettre fin au stage en tant que tels; que dans ces conditions, la partie adverse n'était nullement tenue de répondre de manière formelle dans l'acte attaqué au contenu du courrier du 22 mai 2014; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant que l'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut; que la demande de suspension ne peut être accueillie,

D É C I D E :

Article 1^{er}

La demande de suspension est rejetée.

Article 2

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre des référés, le vingt-trois janvier deux mille quinze par :

Luc CAMBIER,	conseiller d'État, président f.f.,
Gregory DELANNAY,	greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Gr. DELANNAY.

L. CAMBIER.