

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 231.098 du 5 mai 2015

A. 214.109/VIII-9478

En cause : **AZZAHRAOUI** Tarik,
ayant élu domicile à
la Centrale Générale des Services Publics (CGSP),
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 DE LA VIII^e CHAMBRE DES RÉFÉRÉS,

Vu la requête introduite le 30 octobre 2014 par Tarik AZZAHRAOUI tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision prise par Monsieur J-M. ROSSIGNON, adjoint du directeur général de HR-Rail, le 23 septembre 2014, de mettre fin [à ses] fonctions en qualité d'accompagnateur de train en stage, en date du 30 juin 2014 et de prononcer une interdiction de recrutement pour tout emploi pour une période de 5 ans à partir du 1^{er} juillet 2014" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de Benoît 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 6 mars 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 21 avril 2015;

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

Entendu, en son rapport, Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e 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. Le requérant a été engagé au sein du "Groupe SNCB", le 5 mai 2013, en qualité d'accompagnateur de train en stage. Il a été installé le 6 mai 2013. Son recrutement a fait suite à sa réussite d'une épreuve publique de recrutement d'accompagnateurs de train. Il a ainsi réussi la formation fondamentale et a donc entamé son stage.

2. Le 4 février 2014, le chef immédiat du requérant rédige un rapport de stage relatif à la première période d'évaluation. Ce rapport est "favorable".

3. Le 2 avril 2014, le requérant rentre à son domicile, à Liège, depuis Bruxelles-midi, en tenue de fonction, avec le train "E521", après avoir assuré une prestation entre 14h40 et 22h55.

Selon l'exposé des faits de la partie adverse, un incident éclate, dans ce train, entre le requérant et le chef de bord du train, Christophe CESAR, dont le motif est la présence du requérant en première classe avec un billet "libre parcours" valable pour la deuxième classe. À la demande du chef de bord de se déplacer en deuxième classe, le requérant aurait répondu par la négative et de manière agressive. Le requérant aurait insulté le chef de bord, le traitant de raciste et de fasciste. L'incident ne pouvant pas être réglé, le chef de bord du train a demandé l'intervention de "Securail" (le service de sécurité) en gare de Bruxelles-Nord, ce qui a causé un retard de cinq minutes au train. Ensuite, le train a continué son chemin en direction de Louvain. Le chef de bord, voulant ainsi éviter l'escalade, aurait décidé de ne pas insister. Le requérant prétend, par contre, avoir été victime, pendant le trajet vers Louvain, d'une agression par celui-ci et de propos racistes. Il contacte lui-même la centrale d'appel de la SNCB et la police. Arrivé à Louvain, le requérant, toujours en

tenue de fonction, aurait empêché le départ du train en bloquant les portes d'accès, jusqu'à l'arrivée de la police de Louvain. Ce comportement a engendré un retard de trente-neuf minutes pour le train, et pour ses nombreux passagers présents. Il a présenté également un billet libre parcours complété pour la première classe au sous-chef de gare de Louvain. Il aurait continué d'insulter les contrôleurs jusqu'à l'arrivée des forces de police qui le convaincront, après avoir insisté, de quitter le train. Il s'est rendu le lendemain à la police, où il a déposé plainte pour des faits de racisme, accusant notamment un des accompagnateurs concernés de faire partie d'un groupuscule fasciste basé à Welkenraedt.

Il a, par la suite, introduit des attestations d'incapacité de travail et demandé que les incidents précités soient reconnus comme constitutifs d'un accident du travail dont il aurait été victime. Cette demande a été refusée par les organes compétents de la SNCB.

Dans sa requête, le requérant rappelle qu'il est d'un usage confraternel pour les chefs de train d'autoriser les collègues ayant terminé leur service de prendre place en 1^{ère} classe malgré qu'ils ne disposent que d'un libre parcours valable pour la seconde classe, pour autant que le confort des voyageurs n'en pâtisse pas. Il insiste sur l'agression qu'il prétend avoir subie et explique notamment que Christophe CESAR lui aurait indiqué que "jamais il ne considérerait un arabe comme un collègue".

4. Compte tenu des faits précités, Hendrik GEUBELS, manager de district accompagnement, demande, le 17 avril 2014, de mettre fin anticipativement au stage du requérant. Cette décision est justifiée, d'une part, par la présence de celui-ci en première classe avec un titre de transport pour la deuxième classe et son refus de se déplacer en seconde classe, et, d'autre part, par le blocage du train en gare de Louvain, ce qui "a mis en péril la sécurité du trafic ferroviaire ainsi que la régularité".

5. À la suite d'une rencontre entre le requérant, son délégué syndical, et la partie adverse, la note de Hendrik GEUBELS est "considérée comme nulle et non avenue". La partie adverse a toutefois décidé de laisser poursuivre le stage du requérant, jusqu'à l'obtention des conclusions de l'enquête en cours concernant les faits du 2 avril 2014.

6. Le rapport relatif à cette enquête, établi par Patrick LOUWAGIE, inspecteur B-HR, est rédigé, en néerlandais, le 2 juin 2014. Ce rapport, visé par le directeur adjoint Luc HASTIR, traduit par la partie adverse, précise ce qui suit :

" [...] Pour compléter le dossier, il a été décidé que H-HR.123 auditionnerait les agents de sécurité (intervention Bruxelles-Nord) + le sous chef de gare de la gare de Louvain.

Audition 05 mai 2014 - sous chef de gare Louvain - Louvain.

Lors de l'arrivée du «E521», l'agent était au travail sur le quai. Suite au chahut sur le quai 3, il est allé voir sur place ce qu'il se passait. Il a vu deux (2) accompagnateurs (dépôt Welkenraedt) qui lui ont déclaré qu'ils ne pouvaient pas entamer la procédure de départ, étant donné qu'un collègue accompagnateur du dépôt de Bruxelles-Midi les en empêchait en se plaçant entre les portes d'accès. Ce dernier agissait ainsi suite à un incident à bord du train avec un titre de transport incorrect.

Le sous chef de gare s'est adressé à Monsieur Azzahraoui en lui demandant ce qu'il se passait. Il lui a répondu en criant que les deux accompagnateurs de Welkenraedt étaient des racistes et des fascistes et qu'il ne pouvait pas prendre place en première classe. Il lui a alors demandé son titre de transport de 1^{ère} classe, mais il ne pouvait pas le montrer, il devait aller le chercher dans le train. Ceci a duré assez longtemps et il/ils se sont donc demandés où il restait. Enfin, il a montré un billet libre parcours 1^{ère} classe complété. Les deux accompagnateurs de Welkenraedt étaient certains que cet agent n'en disposait pas au début du voyage. Quand je lui ai demandé s'il venait de le remplir au moment même, il ne m'a pas répondu.

Un policier en uniforme était également présent. Il s'est informé sur ce qui se passait et a offert son aide. Il est allé auprès du voyageur et lui a demandé de ne plus bloquer les portes. L'agent Azzahraoui lui a crié qu'il n'avait pas besoin de son aide et qu'il voulait uniquement une intervention de la police locale de Louvain.

Sur le quai, les deux accompagnateurs, le policier ainsi que moi-même avons demandé à plusieurs reprises qu'il soit raisonnable. Il a négligé tout cela, il ne voulait qu'une intervention de la police locale. Quand je lui disais qu'avec son action, il prenait en otage tous les voyageurs présents, il s'en foutait! La situation était claire dès ce moment, les accompagnateurs de train n'ont pas pu entamer la procédure de départ sans pouvoir garantir la sécurité de l'intéressé et sans partir avec des portes ouvertes.

À l'arrivée de la police locale, ceux-ci ont été informés de la situation. Pendant qu'on discutait sur le quai, nous avons été dérangés par le voyageur qui avait quitté sa position. Il a recommencé à insulter les accompagnateurs de train de racistes et de fascistes. Il lui a été demandé de retourner dans le train. Ensuite, la police est allée auprès du voyageur. J'ai vu qu'il montrait son titre de transport de 1^{ère} classe. Eux aussi ont essayé de le ramener à la raison, sans résultat !

La police et moi-même lui avons demandé de quitter le train. En première instance, il ne voulait pas. Ce n'est qu'après insistance qu'il l'a fait. Monsieur Azzahraoui a encore crié au sous chef de gare que tous les accompagnateurs de train du dépôt de Welkenraedt étaient des racistes, il n'a pas émis de réaction. Suite à cet incident le train a encouru un retard de 39' en gare de Louvain.

Il voulait encore ajouter que durant tout l'incident les deux accompagnateurs de train étaient très calmes et n'ont rien dit ou entrepris pour agiter ou provoquer le voyageur concerné.

Audition 23 mai 2014 - agents de sécurité - atrium.

Les deux agents ont rédigé chacun un «D233» et ont été auditionnés séparément, sans avoir pris connaissance et sans connaître le contenu de leurs déclarations mutuelles.

Lors de l'arrivée du «E521» à Bruxelles-Nord ils ont été abordés et informés par le chef de bord et son agent au contrôle. Ils ont retrouvé Monsieur Azzahraoui en 1^{ère} classe. Il était au téléphone et leur faisait signe qu'ils devaient attendre. Après son appel téléphonique, il a commencé immédiatement à insulter les deux accompagnateurs de racistes et de fascistes. Les agents de sécurité lui ont demandé de se calmer et de montrer son titre de transport. En première instance, il refusa, mais après quelque temps il leur montra un libre parcours de 2^{ème} classe. Il refusa de se déplacer. L'agent n'avait ni un billet libre parcours de 1^{ère} classe, ni un supplément 1^{ère} classe en sa possession. Le libre parcours a été donné au chef de bord, ceci était suffisant pour eux pour finir leurs devoirs administratifs prévus.

Quand les deux agents de sécurité ont été confrontés avec la déclaration de monsieur Azzahraoui qui déclarait leur avoir [sic] montré, en gare de Bruxelles Nord, un billet libre parcours de 1ère classe, les deux étaient formels: «ceci n'est pas du tout vrai» ! Lors du départ à Bruxelles Nord, le voyageur en uniforme, monsieur Azzahraoui se trouvait toujours en première classe. Le chef de bord n'en faisait plus un problème afin d'éviter que la situation n'escalade.

Les deux agents de sécurité ont déclaré que monsieur Azzahraoui était très agressif dès le début de l'intervention vis-à-vis d'eux et des accompagnateurs de train, leur reprochant répétitivement qu'ils étaient des racistes et des fascistes. Ceci s'est passé en présence d'autres voyageurs de première classe. Pendant que le chef de bord enregistrerait les données nécessaires, l'agression verbale devenait si forte qu'ils pensaient qu'il y aurait de la violence physique. A ce moment, ils sont intervenus pour éviter le pire. Pendant l'intervention les deux accompagnateurs de train se sont montrés très professionnels vis-à-vis de l'agression verbale de monsieur Azzahraoui.

Conclusion :

Les deux parties, sous chef de gare de Louvain + les agents de sécurité à Bruxelles-Nord sont formels dans leurs déclarations que monsieur Azzahraoui était verbalement très agressif et que la limite de l'agression physique était atteinte. Malgré les reproches répétitifs à l'adresse des deux accompagnateurs de train, «racistes et fascistes», ceux-ci n'ont à aucun moment perdu leur patience et leur professionnalisme. Au contraire, ils ont essayé avec toutes les personnes concernées (agents de sécurité Bruxelles Nord, sous chef de garde Louvain, policier présent au «E521», police locale de Louvain) de raisonner leur collègue. La déclaration de monsieur Azzahraoui qu'il avait rempli un billet libre parcours de première classe, avant le départ à Bruxelles-Midi ou pendant le passage de la jonction Nord Midi, est mensongère".

7. Le 10 juin 2014, Hendrik GEUBELS, adopte une nouvelle proposition de décision de mettre fin au stage du requérant.

Cette proposition est rédigée comme en ces termes :

- " M. Tarik Azzahraoui est en stage depuis le 5 mai 2013. L'évaluation de la première période de stage était favorable, et le stage pouvait dès lors être poursuivi. Le 2 avril 2014, M. Tarik Azzahraoui s'est rendu à son domicile avec le train E521, après avoir assuré la prestation FBMZ 224 entre 14h40 et 22h55. Dans le train E521, il y a eu un incident entre l'agent et le chef de bord du train dont le motif était la présence de l'agent en première classe avec un libre parcours de deuxième classe. À la demande du chef de bord de se déplacer en deuxième classe, M. Tarik Azzahraoui a répondu par la négative. Comme l'incident ne pouvait pas être réglé, le chef de bord a demandé l'intervention de Securail en gare de Bruxelles-Nord, ce qui a causé un retard de 5 minutes au train. Ensuite, le train a continué son chemin en direction de Louvain. L'agent déclare que, pendant ce trajet, il a été victime d'une agression par le chef de bord. Il a appelé la permanence, le SOC et enfin la police pour assistance à Louvain. Arrivé à Louvain, l'agent a empêché le départ du train en bloquant les portes d'accès du train, jusqu'à l'arrivée de la police locale de Louvain. Le E521 a encouru un retard supplémentaire de 30 minutes à Louvain. Sur base de ces faits, il avait été décidé par ma note du 17 avril 2014 de mettre fin au stage de M. Azzahraoui. Après une rencontre entre M. Azzahraoui, M. Dubois, délégué syndical, M. Van Acker, chef de service B-MO.1 et moi-même le 22 avril 2014, il a été décidé de prolonger le stage de M. Azzahraoui. Cette décision a été confirmée par note du 16 mai 2014 de M^{me} Verlinden, Conseiller en chef - chef de division, indiquant que le stage devait se poursuivre jusqu'à l'obtention des conclusions des enquêtes en cours.

M. Louwagie, inspecteur B-HR, a présenté les résultats de son enquête le lundi 2 juin 2014. M. Louwagie a auditionné le sous chef de gare à Louvain qui était présent au moment des faits. Il déclare qu'il a fallu beaucoup de temps à M. Azzahraoui pour aller chercher son billet libre-parcours de 1^{ère} classe dans le train et qu'il n'a pas répondu à la question visant à déterminer s'il avait rempli le billet en ce moment même. Il déclare qu'un policier en uniforme a, en vain, demandé de ne pas bloquer les portes. Que ce n'est qu'à l'arrivée de la police locale, et encore sur insistance de celle-ci, qu'il a enfin quitté le train.

M. Louwagie a également auditionné les deux agents de sécurité intervenus à Bruxelles-Nord. Ils déclarent que M. Azzahraoui n'a pas pu leur montrer un billet libre parcours de 1^{ère} classe et qu'il avait une attitude agressive vis-à-vis d'eux et des accompagnateurs de train, les insultant d'être des racistes et des fascistes.

En conclusion de ce rapport, dont copie en annexe, il est mentionné

- que les parties intervenantes, à savoir le sous chef de gare à Louvain ainsi que les agents de sécurité à Bruxelles-Nord, sont formels dans leurs déclarations que M. Azzahraoui était verbalement très agressif à la limite même de l'agression physique
- que les deux accompagnateurs, malgré les insultes continues à leur égard, n'ont à aucun moment perdu leur patience et leur professionnalisme et que, au contraire, ont essayé de calmer leur collègue

- que la déclaration de M. Azzahraoui d'avoir rempli un billet libre-parcours de 1^{ère} classe avant le départ à Bruxelles-Midi ou pendant le passage de la Jonction Nord-Midi, est mensongère.

Vu la présence de M. Tarik Azzahraoui dans une voiture de première classe, alors qu'il était en possession d'un titre de transport de deuxième classe, et son refus de se déplacer en deuxième classe;

Vu le fait que, par ses actes de blocage du départ du train E521 à Louvain, M. Tarik Azzahraoui a mis en péril la sécurité du trafic ferroviaire ainsi que la régularité; et que ce comportement est totalement inacceptable pour le personnel de la SNCB et certainement pour le personnel de train.

Vu le rapport émis par l'inspecteur B-HR en date du 2 juin 2014, je demande de mettre fin au stage de M. Tarik Azzahraoui".

Le requérant a été informé qu'il disposait alors d'un délai de dix jours pour communiquer ses remarques. Il a cependant refusé de signer ce document.

8. Le 12 juin 2014, le requérant fait valoir ses observations par écrit. Il conteste avoir empêché le départ du train en bloquant les portes, renvoie vers sa plainte pénale pour racisme (qu'il joint) et demande s'il est possible de consulter les images vidéo qui auraient été filmées lors des faits "afin de prouver que je n'ai jamais bloqué les portes d'accès du train, que je n'ai donc pas mis en péril la régularité du trafic ferroviaire, ni la sécurité de celui-ci". Il conteste également la manière dont les faits sont relatés et précise, en renvoyant à sa plainte pénale, notamment avoir demandé et obtenu de ses collègues, avant de monter dans le train, l'autorisation de monter en première classe.

9. Une décision définitive de mettre fin au stage du requérant est adoptée le 25 juin 2014 par J.-M. ROSSIGNON, adjoint du directeur général.

Elle est motivée comme il suit :

- " [...] Nous vous informons que nous nous voyons dans l'obligation de renoncer à vos services en qualité d'accompagnateur de train en stage à la date du 30 juin 2014 à l'issue de votre prestation.

Cette proposition se base sur un rapport négatif du 10 juin 2014 (incident avec comportement inconvenant et inadmissible, manque de maîtrise face aux situations de stress) 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 10 juin 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.

Vous avez remis vos remarques le 12 juin 2014.

Étant donné qu'une enquête approfondie a eu lieu et que plusieurs témoins ont confirmé les constatations qui ont été faites en avril 2014, nous jugeons que les faits sont établis.

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, en l'affaire enrôlée sous le n° G/A. 213.153/VIII-9341.

10. À la suite du rapport de l'auditorat déposé dans cette affaire le 4 septembre 2014, qui concluait à l'annulation, la partie adverse décide, le 23 septembre 2014, de retirer la décision du 25 juin 2014 et d'adopter un acte de réfection de la décision de licenciement du requérant. La décision de retrait a fait l'objet de l'arrêt n° 229.644 du 19 décembre 2014.

Cette décision, qui constitue l'acte attaqué, est motivée de la manière suivante :

- " Monsieur Azzahraoui,

(I) Retrait de la décision du 25 juin 2014

Vous avez introduit un recours en annulation et en suspension devant le Conseil d'État à l'encontre de la décision du 25 juin 2014 par laquelle j'ai mis fin à vos fonctions d'accompagnateur de train en stage au sein des Chemins de fer belges à la date du 30 juin 2014 (procédure portant la référence G/A 213.153/ VIII-9341).

Dans son rapport, notifié à HR Rail par courrier recommandé daté du 5 septembre 2014, M. le Premier Auditeur du Conseil d'État propose l'annulation de cette décision, sur la base d'un vice lié à la motivation formelle.

Suite à ce rapport, j'ai décidé de retirer la décision du 25 juin 2014, tenant compte des critiques formulées par le Premier Auditeur du Conseil d'État.

Veillez dès lors considérer cette décision du 25 juin 2014 comme nulle et non avenue.

(II) Nouvelle décision de licenciement

Parallèlement au retrait, j'ai décidé d'adopter une nouvelle décision de licenciement suite aux incidents graves qui se sont produits le 2 avril 2014. Il s'agit donc d'un acte de réfection de la décision du 25 juin 2014, assorti d'une motivation formelle plus étoffée.

- A. Rappel des faits et antécédents:

Le 2 avril 2014, vous vous rendez à votre domicile, en tenue de fonction, avec le train E521, après avoir assuré une prestation entre 14h40 et 22h55.

Dans le train E521, un incident éclate entre vous et le chef de bord du train, Monsieur Christophe Cesar, dont le motif est votre présence en première classe avec un billet «libre parcours» valable pour la deuxième classe. À la demande du chef de bord de vous déplacer en deuxième classe, vous répondez par la négative, et de manière agressive. Vous insultez le chef de bord, que vous traitez de raciste et de fasciste.

Étant donné que l'incident ne pouvait pas être réglé le chef de bord du train demande l'intervention de Securail (le service de sécurité) en gare de Bruxelles-Nord, ce qui cause un retard de cinq minutes au train.

Ensuite, le train continue son chemin en direction de Louvain. Le chef de bord, voulant ainsi éviter l'escalade, avait décidé de ne pas insister.

Vous prétendez toutefois être victime, pendant le trajet vers Louvain, d'une agression par le chef de bord et de propos racistes. Vous contactez vous-même la centrale d'appel de la SNCB et la police.

Arrivé à Louvain, toujours en tenue de fonction, vous empêchez le départ du train en bloquant les portes d'accès, jusqu'à l'arrivée de la police de Louvain. Ce comportement engendre un retard de 39 minutes pour le train, et pour ses nombreux passagers présents à cette heure tardive.

Vous présentez également un billet libre parcours complété pour la première classe au sous-chef de gare de Louvain, mais l'enquête révélera que ce document a été complété par vos soins en gare de Louvain, alors qu'un tel document doit être complété préalablement.

En outre, vous continuez à insulter les contrôleurs jusqu'à l'arrivée des forces de police qui vous convaincront finalement, après avoir insisté, de quitter le train. Vous vous rendez le lendemain à la police, où vous déposerez plainte pour des faits de racisme.

Par la suite, vous avez introduit des attestations d'incapacité de travail. Vous demandez que les incidents précités soient reconnus comme constitutifs d'un accident du travail, ce qui n'est pas accepté.

M. Cesar et M. Baillot, le second accompagnateur présent dans le train ont déposé leur témoignage respectif en date du 02 avril 2014.

En date du 2 juin 2014, M. Louwagie, Inspecteur B-HR a rédigé un rapport d'enquête.

Ce rapport précise que les agents de sécurité qui sont intervenus à Bruxelles-Nord et le sous-chef de gare de la Louvain ont été auditionnés séparément en date du 05 mai 2014 et du 23 mai 2014.

- Le 10 juin 2014, vous avez pris connaissance d'une proposition de décision de mettre fin à votre stage ainsi que du fait que vous disposiez de dix jours pour réagir aux diverses remarques.

- Vous avez remis vos remarques le 12 juin 2014:

- Vous alléguiez que vous n'avez pas retardé le train en gare de Louvain;
- Vous demandez que les images filmées en gare de Louvain soient consultées;
- Vous renvoyez à votre audition pénale qui «relate les faits tels qui se sont déroulés et qui signale d'autres éléments pertinents» sans référer plus précisément à ces éléments;

-B. Motifs de la nouvelle décision

Ni les remarques que vous avez émises le 12 juin 2014, ni les arguments figurant dans la requête que vous avez déposée au Conseil d'État contre la décision initiale du 25 juin 2014, ne sont de nature à remettre en cause l'appréciation figurant dans la proposition de décision du 10 juin 2014 de mettre fin à votre stage.

Avant de prendre la décision initiale du 25 juin 2014, il a été vérifié s'il existait des images des incidents. Ceci n'est pas le cas, étant donné que les caméras filment l'accès à la gare, mais non les quais.

En tout état de cause, les témoignages concordants récoltés constituent une démonstration suffisante des faits. Le blocage du train en gare de Louvain est incontestable au vu de l'enquête menée, et est attesté par différents témoignages.

De même, la consultation des appels téléphoniques passés depuis votre GSM - à laquelle vous n'avez pas fait référence dans vos observations du 12 juin 2014 mais que vous avez mentionnée devant le Conseil d'État - ne pourrait apporter aucun éclairage nouveau sur les faits. Il n'y a en effet pas de discussion quant au fait que vous avez contacté la centrale d'appel et la police.

En tant que de besoin, je souligne aussi que le rapport du conseiller en prévention, auquel vous faites également référence devant le Conseil d'État, avait été établi avant l'enquête approfondie de Monsieur Louwagie et qu'il doit en outre être analysé à la lumière du dossier complet.

Pour le reste, j'ai examiné vos observations mais je considère que vous n'apportez aucun élément qui permettrait de contredire utilement le déroulement des faits tel qu'il a été décrit ci-dessus.

Les éléments suivants ont été rassemblés :

- le PV de la plainte déposée par vos soins devant la Zone de Police de Liège
- les déclarations de Monsieur Cesar
- les déclarations de Monsieur Baillot, qui accompagnait Monsieur Cesar
- l'exposé des faits par le SOC («Security Operations Center»)
- un bulletin d'information D43

Monsieur Patrick Louwagie, inspecteur B-HR. 123, a en outre poursuivi l'enquête en auditionnant, d'une part, le sous-chef de gare de Louvain et, d'autre part, les agents de sécurité de Securail qui sont intervenus à Bruxelles Nord.

Les agents de sécurité ont, dans ce cadre, été auditionnés séparément, sans connaître le contenu de la déclaration de l'autre. Leurs déclarations sont similaires et concordantes avec les autres éléments recueillis.

Suite à l'enquête approfondie précitée, il apparaît que vous avez bloqué le train et ses passagers pendant près de 40 minutes en gare de Louvain, suite à un conflit d'ordre personnel. De plus, il apparaît de l'enquête que vous avez rempli tardivement un libre-parcours relatif à la première classe en gare de Louvain, pour faire croire que vous disposiez bien d'un titre de transport valide.

Il résulte des faits précités que votre comportement est inadmissible pour un accompagnateur de train et implique une inaptitude professionnelle manifeste totale pour l'exercice de cette fonction.

Alors qu'un accompagnateur de train, comme tout agent des Chemins de fer, doit adopter en tout temps un comportement en adéquation avec les charges de sa fonction et en respecter la dignité (en particulier s'agissant d'un accompagnateur rentrant de chez lui en train après le service et portant encore son uniforme), force est de constater que, lors des incidents du 2 avril 2014, vous avez :

- adopté un comportement dangereux pour la sécurité, en bloquant les portes du train;
- méconnu les règles d'utilisation des titres de transport, en voyageant en première classe avec un titre de transport relatif à la deuxième classe. Surtout, vous avez rempli tardivement un billet libre-parcours de 1^{ère} classe en gare de Louvain, en vue de faire croire que vous étiez en règle. Un tel comportement est inadmissible dans le chef d'un accompagnateur de train dont la fonction implique notamment de veiller à prévenir et constater toute fraude;
- porté atteinte à l'image des chemins de fer, les passagers du train étant les témoins du spectacle déplorable créé par votre comportement. Vous avez

insulté publiquement des collègues, ces derniers étant, selon les témoignages récoltés, demeurés calmes et professionnels;

- méconnu de manière manifeste les devoirs de base d'un accompagnateur, consistant en la dispense du service à la clientèle et à veiller à la régularité des trains. En raison d'un conflit de nature personnelle - basé sur un élément a priori banal (le chef de bord vous a demandé de rejoindre la deuxième classe, conformément à votre titre de transport) -, qu'il convenait de gérer dans le calme et la dignité, vous avez adopté un comportement de nature à occasionner un retard important au train.

Vous vous êtes donc de toute évidence montré incapable de gérer une situation de stress. De plus, vous avez gravement porté atteinte à l'image de la SNCB, à la régularité et à la sécurité du trafic.

Par conséquent, j'estime que vous avez fait preuve d'une inaptitude professionnelle pour l'exercice de la fonction et que votre stage est par conséquent un échec. Le fait que le reste du stage se soit déroulé de manière normale et que le premier rapport de stage de février 2014 était favorable n'y change rien. Quelle que soit la manière dont s'est déroulé le reste du stage, je me dois de constater que votre comportement en date du 2 avril 2014 témoigne d'une inaptitude manifeste pour la fonction, compte tenu notamment du sang froid attendu par les accompagnateurs de train dans le cadre de situations imprévues de conflit et de tension auxquelles ils risquent d'être confrontés dans le cadre de leur travail. Les incidents du 2 avril 2014 peuvent être vus a posteriori comme un test - bien évidemment involontaire - «grandeur nature» de vos capacités à exercer la fonction. Alors que vous exercez la fonction en tant que stagiaire depuis plusieurs mois, et que vous aviez donc nécessairement dû prendre conscience des responsabilités qui s'y attachent, vous avez démontré n'avoir ni le sang-froid nécessaire en situation de conflit ni le respect et les égards nécessaires pour le service public que nous assurons et, a fortiori, pour ses usagers. Le déroulement positif du stage jusqu'aux incidents ne peut donc constituer une cause d'excuse. Vos autres états de service, antérieurs au licenciement et même postérieurs puisque que vous avez encore travaillé après les faits - dans l'attente de l'enquête approfondie complémentaire et suite à la demande en ce sens formulée par vos soins -, ne sont pas de nature à me faire reconsidérer ma décision étant donné que la présente décision est basée sur une réaction totalement inadéquate suite à une situation de tension à laquelle vous avez été confronté le 2 avril 2014.

À titre strictement surabondant, je relève que même à considérer qu'une remarque déplacée a effectivement été formulée à votre rencontre par le contrôleur de train (ce que le dossier n'établit pas, le rapport mentionnant au contraire que les accompagnateurs en cause sont demeurés calmes et professionnels) ou que vous aviez initialement reçu l'autorisation de vous installer en première classe, il est en tout état de cause inadmissible que vous ayez bloqué un train et ses passagers pendant de longues minutes et à une heure tardive, prenant ainsi les passagers en otage. Aucun conflit d'ordre personnel ne peut justifier ceci. Rien ne vous empêchait de déposer plainte pour des comportements inappropriés dont vous estimeriez avoir été victime, ce que vous avez d'ailleurs fait ultérieurement, mais vous ne pouviez en aucun cas prendre tout un train en otage. De même, comme déjà dit, il est également inadmissible, vu le rôle d'exemple que vous deviez jouer en tant qu'accompagnateur, que vous ayez rempli tardivement un libre-parcours pour faire croire que vous disposiez bien d'un titre de transport valide. Ceci constitue une manifestation complémentaire de votre inaptitude à être régularisé dans la fonction d'accompagnateur, lequel est appelé à prévenir et constater les actes de fraude.

Par ailleurs, vous prétendez, dans le cadre de votre recours introduit devant le Conseil d'État contre la décision initiale du 25 juin 2014, faire l'objet d'une «sanction disciplinaire déguisée».

Comme HR Rail l'a déjà fait valoir dans sa note d'observations déposée devant le Conseil d'État, la présente décision - comme la décision du 25 juin 2014 - ne constitue pas une sanction, mais une décision de licenciement suite à l'échec d'un stage. Au vu du dossier, j'estime que vous avez prouvé ne pas posséder les aptitudes professionnelles requises pour obtenir une nomination à titre définitif dans le grade d'accompagnateur de train, soit un poste clé pour le service public

que nous assurons, vu le contact avec la clientèle et l'importance de cette fonction de terrain dans la lutte contre la fraude. Il n'existe aucun principe empêchant que des faits susceptibles d'éventuellement mener à une sanction disciplinaire fondent une décision d'échec au stage, lorsque lesdits faits, comme en l'espèce, témoignent d'une inaptitude professionnelle. Au contraire, il est de ma responsabilité dans le cadre de l'appréciation de votre stage, de prendre en considération les éléments pertinents, et de ne pas les exclure au motif qu'ils pourraient également être sanctionnés sur le plan disciplinaire.

- C. Décision, compétence de l'auteur de l'acte et moment auquel la décision prend effet

Sur base de ces motifs, qui témoignent de votre inaptitude à exercer la fonction d'accompagnateur de train, je décide de mettre fin à votre lien statutaire en qualité d'accompagnateur de train en stage et ce conformément au Statut du personnel, Chapitre II, article 21 et Chapitre XV, article 1, et au RGPS, Fascicule 501, Titre 1, Partie IV, Chapitre VII, Point F.

Une interdiction de recrutement pour tout emploi vous est imposée pour une période de 5 ans à partir du 1^{er} juillet 2014, conformément au Statut du personnel, Chapitre II, article 23.

Concernant la compétence de l'auteur de l'acte, je souligne que le Conseil d'administration de HR Rail, en date du 20 décembre 2013, a 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 (annexe 1). En vertu de l'article 45 du document précité (que vous trouverez en annexe 2), je dispose, en ma qualité de dirigeant du niveau de gestion 2 de la direction «Human Resources» compétent en matière de «Carrières - Emplois/moyens - Implantations décentralisées», de la compétence de licencier un agent temporaire, stagiaire ou statutaire. Etant donné que le Conseil d'administration de HR Rail a explicitement décidé que les règles figurant dans le Règlement général - Délégations et subdélégations de compétences du 29 décembre 2004 seront applicables à titre transitoire dans le cadre de la nouvelle structure, la jurisprudence du Conseil d'État qui remet en cause les délégations de pouvoir dans le cadre de la structure précédente des Chemins de fer ne peut donc plus trouver à s'appliquer.

La présente décision de licenciement doit produire ses effets à la date du 30 juin 2014. Ceci résulte de l'objet même de la présente décision. Il s'agit en effet de constater une nouvelle fois l'impossibilité de poursuivre votre stage, laquelle implique nécessairement votre licenciement en vertu du Statut du personnel, Chapitre II, article 21 et du RGPS, Fascicule 501, Titre 1, partie IV, chapitre VII, point F. Conformément à l'article 1^{er} du Chapitre XV du statut du personnel, la rupture du lien statutaire en cas d'échec au stage intervient au dernier jour de prestation (dernier jour du préavis), soit en l'espèce le 30 juin 2014. Vous n'avez plus effectué de prestations depuis. Etant donné qu'une indemnité compensatoire de préavis vous a déjà été payée lors de la décision initiale et que le dernier jour de prestation est le 30 juin 2014, la présente décision doit donc produire ses effets à la date du 30 juin 2014.

À titre strictement surabondant (sachant que le dispositif réglementaire précité justifie à lui seul l'adoption de la décision avec effet au 30 juin 2014), il convient également de constater qu'en matière de réfection d'un acte de licenciement d'un agent en stage, le Conseil d'État a déjà souligné que l'intérêt du service justifiait que l'acte de réfection produise ses effets à la même date que l'acte initial, ce qui permet de mettre en adéquation la situation juridique et la situation réelle, sans porter atteinte à des droits acquis (voyez C.E., arrêt n° 220.489 du 29 août 2012; voyez également C.E., arrêt n° 211.332 du 17 février 2011).

Également à titre surabondant, je rappelle que la jurisprudence du Conseil d'État enseigne qu'un vice formel peut être corrigé avec effet rétroactif. En l'espèce, il peut être souligné que le motif du retrait de la décision initiale du 25 juin 2014 est un vice de motivation formelle, relevé par le Premier Auditeur du Conseil d'État dans son rapport. Dans une telle hypothèse, l'autorité peut reprendre la procédure

au stade où l'irrégularité formelle dénoncée a été commise, soit, en l'espèce, au moment de l'adoption de l'acte final suite à la proposition de licenciement et à la réception de vos remarques. L'autorité se replace alors dans la situation qui était la sienne au moment de l'adoption de l'acte initial. En pareil cas, la rétroactivité de la nouvelle décision doit être admise.

(III) Dispositif

Pour les motifs précités, je décide donc :

- Article 1: de retirer la décision du 25 juin 2014, qui fait l'objet de la procédure pendante devant le Conseil d'État sous la référence G/A. 213.153/ VIII-9341.
- Article 2: de mettre fin à votre lien statutaire en qualité d'accompagnateur de train en stage à la date du 30 juin 2014 et de prononcer une interdiction de recrutement pour tout emploi pour une période de 5 ans à partir du 1^{er} juillet 2014, conformément au Statut du personnel, Chapitre II, article 23.
[...]"

Considérant qu'au regard de l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision; que suivant l'article 8, 4^o, de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État, la demande de suspension contient, en outre, un exposé des faits qui, selon le requérant justifient que l'urgence de la suspension demandée;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de l'application fausse, inexacte et abusive du Statut administratif du personnel de HR-Rail, et en particulier de son chapitre XV - "Cessation des fonctions" - Article 1, ainsi que du fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VII, point F; de la violation du fascicule 501, Titre L partie IV, Chapitre VII, Points A à C; de la violation du Chapitre XIV du Statut administratif du personnel de HR-Rail; de la violation des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, du principe du contradictoire et du principe du respect des droits de la défense, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et particulièrement de ses articles 2 et 3, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir; qu'il soutient que la motivation en droit de l'acte attaqué, fondée sur le Chapitre XV - "Cessation des fonctions" - article 1^{er}, du Statut du personnel de HR Rail, ainsi que du Fascicule 501, Titre I, partie IV, Chapitre VII, Point F, est erronée, dans la mesure où les reproches formulés à son égard ne correspondent pas à une des hypothèses dans lesquelles il peut être mis fin au stage; qu'il estime que la mise en œuvre de cette disposition a pour objet de le priver du bénéfice de la procédure d'évaluation du stage et est ainsi une sanction disciplinaire "déguisée"; qu'il reproche encore à la partie adverse de n'avoir pas examiné la possibilité de prolonger son stage; qu'il fait valoir, dans une première branche, que le Point F. 1. a) du Chapitre VII, de la

partie IV, du Titre I du Fascicule 501 du statut du personnel de HR Rail sur la base duquel repose la décision attaquée est celui qui permet à l'autorité de mettre fin au stage de l'agent, même avant son terme, en raison de son inaptitude professionnelle, cette inaptitude professionnelle étant définie comme "une inaptitude notoire, un défaut de zèle, un rapport défavorable de stage, un échec à l'épreuve ou à l'interrogation préalable à la régularisation", mais qu'en l'occurrence, le reproche formulé à son égard ne répond à aucun de ces cas d'espèce; qu'il fait valoir, dans une deuxième branche, qu'à supposer que le reproche formulé à son égard puisse se rattacher à la notion d'inaptitude professionnelle qui permet le licenciement d'un stagiaire, la mise en œuvre des dispositions visées par l'acte attaqué ne pouvait cependant avoir pour effet de le priver du bénéfice des autres dispositions statutaires qui organisent le stage (Fascicule 501, Titre I, partie IV, Chapitre VII, Points A à C); qu'il reproche, en particulier, à la partie adverse de n'avoir pas examiné si l' "incident", survenu alors qu'il était au terme d'un stage généralement favorable, ne pouvait, le cas échéant, justifier que le stage soit prolongé sur le pied du Point E de ce même Chapitre du Fascicule 501, s'étant ainsi privée d'une possibilité de vérifier la pertinence de sa conclusion et le privant du bénéfice des garanties d'objectivité et de respect des principes invoqués au moyen, qui doivent guider le bon déroulement d'un stage; qu'il soutient, dans une troisième branche, que l'acte attaqué constitue en réalité une sanction disciplinaire déguisée et qu'il aurait dû faire l'objet d'une procédure disciplinaire sur la base du Chapitre XIV du statut administratif du personnel de HR Rail; qu'il fait valoir que l'acte attaqué ne vise manifestement pas à mettre un terme au stage d'un agent qui serait notoirement inapte à son service, dès lors qu'il fait l'objet de rapports périodiques de stage favorables, mais qu'il sanctionne par contre son (prétendu) comportement lors d'un "incident" précis, qui n'est pas mis en perspective avec les autres éléments du stage, en se basant sur les résultats d'une enquête diligentée par la partie adverse comme elle le serait dans le cadre d'une procédure disciplinaire, mais sans que soit garanti le respect des principes directeurs d'une enquête disciplinaire, tels qu'ils sont invoqués au moyen (respect du contradictoire, respect des droits de la défense, respect du principe du raisonnable, recours possibles devant un organe de recours autonome, ...); qu'il estime qu'il s'agit donc bien d'une sanction disciplinaire infligée sans égard au processus disciplinaire imposé par le statut et aux garanties d'objectivité et de respect des droits de la défense qu'il offre à l'agent, et non d'une appréciation portée sur son aptitude à exercer ses fonctions à l'issue de son stage;

Considérant que la partie adverse soutient, quant à la troisième branche du moyen, que l'intérêt du requérant à cette branche du moyen pourrait se poser dans la mesure où, même si elle avait décidé de sanctionner les faits sur le plan disciplinaire, elle aurait parfaitement pu, et même dû, tenir compte des incidents dans le cadre de l'appréciation du stage, compte tenu du lien évident entre le comportement

reproché et les charges de la fonction et, partant, une inaptitude professionnelle manifeste à pouvoir être nommé à titre définitif comme accompagnateur de train;

Considérant, sur la première branche du moyen, que l'acte attaqué a été adopté sur la base des dispositions du Titre I, Partie IV, Chapitre VII, lettre F, du Fascicule RGPS 501, en vertu desquelles "il est mis fin au stage de l'agent, même avant son terme, en raison : a) de son inaptitude professionnelle (inaptitude notoire, défaut de zèle, rapport défavorable du stage, échec à l'épreuve ou à l'interrogation préalable à la régularisation) [...]"; que ces dispositions permettent à l'autorité de mettre fin au stage d'un agent, même avant son terme, en raison de son inaptitude professionnelle, qui comprend notamment une "inaptitude notoire"; qu'en l'espèce, la partie adverse a estimé que l'attitude du requérant, lors des incidents du 2 avril 2014, a démontré son inaptitude professionnelle; que ce reproche est tiré d'un événement ponctuel qui atteste, par lui-même, du caractère notoire, et donc "évident, manifeste, et indiscutable pour quiconque", de l'inaptitude de celui-ci à exercer la fonction; que l'acte attaqué est longuement motivé sur ce point et on ne peut conclure, *prima facie*, qu'en l'adoptant, la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation; que, quant à la deuxième branche du moyen, la prolongation de stage est une faculté dont peut faire usage la partie adverse lorsque l'appréciation qu'elle porte sur l'agent permet d'envisager une amélioration (point E du RGPS Fascicule 550, Titre I, Partie IV, chapitre VII Stage ou essai), notamment en cas de rapport de fin de stage défavorable; que cette faculté ne constitue donc nullement un préalable obligatoire au licenciement d'un stagiaire; que l'échec à un stage pour inaptitude professionnelle peut dès lors être constaté à tout moment de celui-ci; qu'enfin, sans qu'il soit nécessaire à ce stade de la procédure de se prononcer sur l'intérêt du requérant à la troisième branche du moyen, il suffit de renvoyer à l'examen de la première branche pour conclure que celle-ci manque en droit et en fait; qu'ainsi, la partie adverse pouvait estimer que le comportement du requérant, le 2 avril 2014, quelles que soient les circonstances l'entourant, révélait de graves manquements et fautes incompatibles avec sa fonction d'accompagnateur de train et, partant, une inaptitude professionnelle manifeste à pouvoir être nommé à titre définitif comme accompagnateur de train; que le fait qu'il avait eu des rapports de stage favorables rend encore plus grave son comportement, allant jusqu'à bloquer un train en gare pendant de longues minutes et ce, même s'il n'était pas en service; que le moyen n'est sérieux dans aucune de ses trois branches;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de la 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, de la violation du principe d'impartialité, du principe de minutie, du principe du contradictoire et du respect des droits à la défense et du droit d'être entendu, ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la loi

du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et particulièrement de ses articles 2 et 3, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, de l'excès de pouvoir et de l'abus de pouvoir; qu'il conteste la motivation "apportée a posteriori", et qui ne serait pas de nature à démontrer en quoi ses arguments ont bel et bien été pris en considération; qu'il rappelle que l'acte attaqué se substitue à la décision du 25 juin 2014 de le licencier au 1^{er} juillet 2014, en l'assortissant "d'une motivation formelle plus étoffée", pour répondre à la suggestion formulée par le premier auditeur du Conseil d'État dans son rapport établi dans le cadre du recours en annulation et en suspension déposé contre cette décision du 25 juin 2014; qu'il estime que cette motivation apportée a posteriori n'est, en tant que telle, pas admissible et n'est, par ailleurs, pas de nature à démontrer en quoi les arguments évoqués auraient été pris en considération de manière objective et impartiale afin de justifier raisonnablement le bien-fondé de l'acte attaqué; qu'il précise, à cet égard, que la partie adverse remotive sa décision au regard des éléments évoqués dans sa note d'observations déposée au Conseil d'État, en réponse au contenu du recours qu'il a précédemment introduit et que la plupart de ces éléments sont donc établis a posteriori, sans qu'il ait pu les discuter avant que la décision ne soit prise; qu'il soutient, enfin, que loin de couvrir le simple vice de motivation formelle de l'acte du 25 juin 2014, la partie adverse, pour adopter l'acte attaqué, a manifestement opéré un nouvel examen de son dossier;

Considérant que la partie adverse a procédé au retrait de sa décision initiale du 25 juin 2014; qu'un tel retrait a les mêmes effets qu'un arrêt d'annulation de sorte que la partie adverse pouvait procéder à la réfection de l'acte au stade duquel le vice de légalité a été détecté, en l'espèce, au stade de sa motivation formelle et ce, sur la base du dossier en sa possession; que l'acte attaqué n'étant pas un acte juridictionnel, la partie adverse n'était, par ailleurs, nullement tenue de répondre à l'ensemble des arguments avancés par le requérant en cours de procédure; qu'il suffit que l'autorité indique les motifs qui l'ont déterminée; qu'en l'espèce, la motivation de l'acte attaqué est suffisamment claire et précise que pour en comprendre la portée; qu'enfin, confrontée aux incidents graves du 2 avril 2014, la partie adverse n'a pas, *prima facie*, pris une décision déraisonnable, c'est-à-dire une mesure qu'aucune autre autorité n'aurait décidée si elle avait été placée dans les mêmes circonstances; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de la 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, de la violation du principe d'impartialité, du principe de minutie, du principe du contradictoire et du respect des droits de la défense et du droit d'être entendu, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la loi du

29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et particulièrement de ses articles 2 et 3, de la motivation interne, fausse inexacte et abusive, de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution et de l'excès de pouvoir voire de l'abus de pouvoir; qu'il soutient que son comportement lors de l' "incident" du 2 avril 2014, est sanctionné de manière extrêmement lourde et sans appel, sur la base d'une motivation établie de manière partielle et partiiale, sans discernement, sans mise en perspective de cet événement, aux termes d'éléments qui ne sont pas étayés, pas avérés, pas pertinents ou pas de nature à justifier la hauteur de la mesure, alors que les principes invoqués au moyen imposent à toute autorité administrative d'agir en toute objectivité et en toute impartialité et de ne prendre de décision qu'au regard d'un dossier complet, dont les éléments sont établis de manière minutieuse, contradictoire, sans a priori, sur la base d'éléments parfaitement établis, correctement qualifiés et de nature à justifier raisonnablement la décision prise; qu'il estime, qu'en l'espèce, l'acte attaqué est le fruit d'une appréhension partielle et partiiale de l'incident du 2 avril 2014 par la partie adverse, forgée sur l'occultation d'un ensemble d'éléments permettant d'expliquer les événements de manière objective, pertinente et raisonnable, sur la base d'un a priori irréfragable et au gré d'une motivation qui n'est pas de nature à justifier raisonnablement la décision prise; qu'il soutient qu'il est, par ailleurs, manifestement déraisonnable si on considère qu'en outre, il est assorti d'une mesure d'interdiction de tout recrutement auprès de HR-Rail pendant cinq ans, cette mesure ne faisant, subsidiairement, l'objet d'aucune explication ou justification particulière;

Considérant qu'il ressort de l'examen du dossier administratif et de l'analyse de la motivation de l'acte attaqué que le requérant a bien eu un comportement inapproprié le 2 avril 2014 dans le train Bruxelles-Liège, le ramenant à son domicile, à l'issue de ses prestations; qu'il ne démontre pas, dans son moyen, que la décision attaquée n'aurait pas été prise sur la base d'une collecte et d'un examen minutieux de l'ensemble des éléments de la cause et que les arguments des parties n'auraient pas été pris en considération de manière objective sur la base d'éléments récoltés et appréhendés de manière complète et contradictoire, sans parti pris ni a priori, en toute impartialité; que la motivation de la décision attaquée montre, par exemple, que les arguments du requérant, lequel explique sa présence en première classe par le fait qu'il a obtenu d'un geste, l'autorisation de son collègue, chef de train, de s'y installer et que le fait que ses agissements seraient dus aux insultes racistes qu'il aurait subies de la part des accompagnateurs en service ("même à considérer qu'une remarque déplacée a effectivement été formulée à votre rencontre par le contrôleur de train [...] ou que vous aviez initialement reçu l'autorisation de vous installer en première classe"), ont été rencontrés par la partie adverse, mais que celle-ci ne les a pas retenus comme cause d'excuses en raison de la gravité des faits commis ("il est en tout état de cause inadmissible que vous ayez bloqué le train et ses passagers pendant de longues minutes et à une heure tardive, prenant ainsi les passagers en otage"), contenu de sa

fonction exercée et des responsabilités y afférentes ("il est également inadmissible, vu le rôle d'exemple que vous deviez jouer en tant qu'accompagnateur, que vous ayez rempli tardivement un libre-parcours pour faire croire que vous disposiez bien d'un titre de transport valide"); qu'en ce qui concerne l'interdiction de recrutement pendant une période de cinq ans, celle-ci est adéquatement motivée par référence à l'article 23 du chapitre II du statut du personnel, lequel prévoit qu'une telle interdiction est une conséquence automatique du licenciement du stagiaire en cours ou à la fin du stage; qu'enfin, le requérant ne démontre pas en quoi la partie adverse aurait commis, en prenant l'acte attaqué, une erreur manifeste d'appréciation ni, a fortiori, un hypothétique détournement de pouvoir; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un quatrième moyen de la violation des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe de non-rétroactivité et de l'excès de pouvoir; qu'il conteste l'effet rétroactif de l'acte attaqué ainsi que la justification qu'en donne la partie adverse, laquelle expose que celui-ci n'a pour seul objet que de refaire l'acte du 25 juin 2014 vicié par un défaut de motivation formelle;

Considérant que la partie adverse relève que la question peut se poser de savoir dans quelle mesure un moyen lié à la rétroactivité peut être invoqué au stade du référé administratif alors que les effets de l'acte dits illégaux sont, par définition, déjà consommés;

Considérant que sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur l'intérêt du requérant au moyen (en suspension), il suffit de relever que la non-rétroactivité des lois est posée en règle générale à l'article 2 du Code civil et que cette règle, destinée à prévenir l'insécurité juridique, requiert que le contenu du droit soit prévisible et accessible, en manière telle que chacun puisse raisonnablement prévoir les conséquences d'un acte lorsque celui-ci se réalise; que si cette même règle s'étend en qualité de "principe général de droit" aux actes administratifs, ce principe de non-rétroactivité n'est cependant pas absolu; que la section du contentieux administratif a, à plusieurs reprises, admis la réfection avec effet rétroactif d'une décision qui, comme en l'espèce, pour des motifs de forme, avait été annulée par le Conseil d'État ou retirée par son auteur; que la réfection d'actes administratifs assortie d'un effet rétroactif peut également être admise lorsqu'il s'agit de constater une situation de fait ou encore lorsque la rétroactivité est nécessaire au plein rétablissement de la légalité; que, dans tous les cas où la rétroactivité est ainsi admise, il appartient à l'auteur de l'acte d'établir de manière formelle les circonstances exceptionnelles pouvant justifier qu'il le fasse rétroagir; que tel est bien à nouveau le cas en l'espèce, l'acte attaqué justifiant que la décision de licenciement produise ses effets à la date du 30 juin 2014 par les dispositions du statut du personnel qui

prévoient que la rupture du lien statutaire en cas d'échec au stage intervient au dernier jour de prestation (dernier jour du préavis), soit, en l'espèce le 30 juin 2014, date après laquelle le requérant n'a plus effectué de prestation; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un cinquième moyen de la violation des articles 36, § 2, et 67, § 1^{er}, de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges; de l'incompétence de l'auteur de l'acte; de la motivation fausse, inexacte et abusive de l'acte attaqué et de l'excès de pouvoir; qu'il soutient que par principe, l'autorité compétente pour licencier un stagiaire est la même que celle qui est compétente pour nommer les membres du personnel; qu'il rappelle que la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, telle que modifiée par l'arrêté royal du 11 décembre 2013 relatif au personnel des Chemins de fer belges, prévoit que la compétence en matière de nomination et, partant, de licenciement à l'issue d'un stage, revient au conseil d'administration avec une possibilité de délégation au directeur général et qu'elle ne prévoit pas de possibilité de délégation à une autre personne que le directeur général, ni la possibilité d'une subdélégation;

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, laquelle 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 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 cinq mai deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Béatrice DRAPIER,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

B. DRAPIER.

J. VANHAEVERBEEK.