

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 232.454 du 6 octobre 2015

A. 213.967/VIII-9455

En cause : **VANDERMOTTEN** Aurélie,
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 CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 3 octobre 2014 par Aurélie VANDERMOTTEN qui demande l'annulation de "la décision prise le 7 août 2014 par Monsieur ROSSIGNON, adjoint du directeur général de la partie adverse, de mettre fin [à ses] fonctions pour inaptitude professionnelle, en date du 4 mars 2011, à l'issue de son stage en vue d'une nomination en qualité de conseiller, spécialité administrative et sociale";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Benoit CUVELIER, 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 19 août 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 2 octobre 2015;

Entendu, en son rapport, Pascale VANDERNACHT, 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 contraire, Benoit CUVELIER, premier auditeur chef de section;

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 ont été exposés dans l'arrêt n° 215.818 du 18 octobre 2011; que, par son arrêt n° 227.460 du 20 mai 2014, le Conseil d'État a annulé une première décision de la partie adverse du 4 mars 2011 mettant fin aux fonctions de la requérante pour inaptitude professionnelle à l'issue de son stage; que, depuis lors, les faits suivants sont intervenus :

1. Par un courrier du 25 juillet 2014, la partie adverse demande à la requérante si, à la suite de l'arrêt d'annulation du Conseil d'État, elle est disposée à reprendre son service. Par un courrier du 29 juillet 2014, celle-ci répond positivement.

2. Le 7 août 2014, Jean-Marie ROSSIGNON, adjoint du directeur général, décide de licencier la requérante à la date du 4 mars 2011. Cette décision est motivée comme il suit :

" Suite à l'arrêt n° 227.460 du 20 mai 2014 prononcé par le Conseil d'État et compte tenu de votre demande d'être réintégrée, nous vous informons que nous nous voyons dans l'obligation, dans le cadre d'un acte de réfection, de mettre fin à votre lien statutaire en qualité de conseiller (spécialité administrative et sociale) à la date du 4 mars 2011 et ce conformément au Statut du personnel, Chapitre II, article 21 et Chapitre XV, article 1, au RGPS, Fascicule 501, Titre 1, Partie IV, Chapitre VII, Point F et à l'avis 12 H-HR 2008;

Rappel du déroulement de votre stage et de la décision initiale du 4 mars 2011, annulée par le Conseil d'État :

Vous avez été installée en date du 01/09/2009 en qualité de conseiller spécialité administrative et sociale.

Un premier rapport de stage (document P33) dans lequel figurent des points d'attention a été établi après 6 mois de stage, le 06/05/2010.

Un second rapport de stage a été établi après 12 mois de stage en date du 29/09/2010. Votre stage a été prolongé de 6 mois sur base des remarques

formulées à l'annexe 2 du document P33. Cette décision n'a pas fait l'objet de réaction de votre part.

L'annexe 1 au P33 reprend les objectifs précis que vous deviez réaliser au cours de votre prolongation de stage.

Une évaluation écrite vous a été remise en date du 08/02/2011.

Vous avez disposé d'un délai de 10 jours pour formuler vos remarques sur cette évaluation. Vous avez remis vos remarques en date du 18/02/2011.

Par décision du 4 mars 2011, il a été décidé de mettre fin à votre stage en qualité de conseiller (spécialité administrative et sociale) et donc de vous licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Suite au recours introduit par vos soins, la décision du 4 mars 2011 précitée a été annulée par le Conseil d'État (arrêt n° 227.460 du 20 mai 2014). Le Conseil d'État a considéré que la décision du 4 mars 2011 était viciée par un vice d'incompétence de l'auteur de l'acte.

Nouvelle décision :

Après avoir pris connaissance de l'ensemble de votre dossier, j'ai décidé d'adopter une nouvelle décision de licenciement.

Suite à l'annulation de la décision initiale du 4 mars 2011, la procédure peut être reprise au même stade que celui auquel l'irrégularité ayant justifié l'annulation (un vice d'incompétence de l'auteur de l'acte) était apparue, soit au stade de la décision finale, après réception de vos observations.

Je rappelle que les motifs pour lesquels il avait été proposé de ne pas vous régulariser vous ont été communiqués par le biais de l'évaluation dont vous avez pris connaissance le 8 février 2011.

Vous aviez formulé les remarques suivantes suite à la prise de connaissance de l'évaluation précitée :

- les tâches que vous aviez à accomplir lors de la première période de votre stage ne remplissaient pas vos journées. Vous déplorez l'attitude de Mme VERSCHOORIS à votre égard;
- la description de vos tâches au sein du projet Mind HR est incomplète ou incorrecte, que vous n'avez jamais travaillé accompagnée d'un binôme et que la supervision de M^{me} RAUWOENS «se résume à signer vos P30»;
- «Deloitte» vous laisse dans l'ignorance, ne vous encadre pas, et ne vous donne pas de travail;
- Vous n'avez pas été autorisée à suivre une formation SAP;
- Vous regrettez avoir dû faire certaines traductions, ce qui vous demandait beaucoup de temps;
- Vous marquez votre désaccord sur la description de votre comportement concernant l'utilisation du téléphone, de l'internet, les demandes de congé ...;
- Vous remarquez concernant votre rapport de stage (travail rédigé durant le stage) :
 - Que le sujet a changé au cours de votre stage;

- Que la réunion du 24/09/2010 avait pour but de «fixer la date de votre jury» et de signer votre P33;
- Que le manque de travail a eu des répercussions sur la partie axée sur la pratique de celui-ci;
- Que M. CARPINELLI vous a interdit d'aller sur le terrain;
- Que vous attendiez un feedback plus tôt sur la validité de votre questionnaire;
- Que M. CARPINELLI n'a pas tenu compte des plannings que vous lui avez soumis;

- votre attitude n'est pas irrespectueuse mais que vous étiez souvent placée dans un milieu hostile; Vous évoquez des problèmes avec M. CARPINELLI;

Vous affirmez ne pas avoir de problème avec vos collègues.

Suite à ces remarques, il peut être observé ce qui suit :

- Pendant la première partie de votre stage au sein de «Sourcing & Selection», vos journées étaient bien remplies avec des tâches opérationnelles, mais vous avez demandé à recevoir un contenu plutôt orienté vers de l'analyse et de la stimulation intellectuelle. Comme il n'y avait pas de grands changements prévus en terme de contenu au sein de la cellule «Sourcing & Sélection», et que certains problèmes relationnels se manifestaient avec certains de vos collègues, le management de I-HR vous a proposé une fonction au sein de l'équipe Mind HR.
- Suite à votre intégration au sein du projet Mind HR, vous avez été bien encadrée par les différents Teamleads et leurs équipes (Vincent GUEBS - CHIN, Gerrit DE BREMME-OM/PA, Dries AENDEKERK /Gunter VAN CAUWENBERGH - TALENT), qui vous ont consacré beaucoup de temps. Cependant, l'équipe projet a rapidement constaté que vous n'étiez pas apte à fonctionner de façon autonome, que les résultats n'atteignaient pas le niveau attendu, que les délais n'étaient pas respectés.
- À votre demande, vous avez alors reçu des tâches d'exécution, décrites dans une liste claire reprenant les objectifs à atteindre au sein du projet Mind HR (cfr. annexe au P33).
- Il vous a été clairement expliqué pourquoi il n'avait pas été envisagé que vous suiviez une formation SAP. En effet, INFRABEL n'a pas l'ambition de compter des spécialistes SAP dans ses rangs, mais bien des collaborateurs à même d'utiliser l'application. C'est pour cette même raison que vos autres collègues de I-HR, totalement impliqués dans le projet Mind HR, n'ont pas non plus suivi de formation SAP.
- Il vous a été aussi clairement expliqué pourquoi plusieurs traductions vous ont été confiées. En effet, c'est d'une part, un bon moyen de prendre connaissance du contenu du projet. D'autre part, ces traductions sont nécessaires à la bonne évolution du projet et font partie du quotidien de tous les membres de l'équipe projet, chacun dans son domaine.
- La description de votre comportement concernant l'utilisation du téléphone plus que de raison à des fins non professionnelles, la consultation de sites internet à des fins non professionnelles, se base sur des observations réelles.
- Votre sujet de rapport de stage (travail rédigé durant le stage) a effectivement évolué entre la fin décembre 2009 et début mars 2010, pour votre plus grande satisfaction, pour une meilleure faisabilité et dans l'intérêt de l'entreprise. Vous avez disposé d'une plage de temps tout à fait appropriée pour le réussir dans les délais. Après un feedback détaillé et écrit, vous avez été prolongée de 6 mois. Pour votre partie pratique, aller sur le terrain, questionner le personnel était

nécessaire, et la condition était qu'une présentation soit faite devant votre hiérarchie et votre maître de stage. Vous avez reçu un feedback détaillé et écrit à la suite de cette présentation et de la part de toutes les personnes concernées. C'était la mi-décembre. Entre cette date et fin février, votre travail de stage n'a pas été terminé.

Il convient donc de considérer que la manière dont le rapport de stage a été rédigé témoigne également du caractère non satisfaisant des prestations effectuées durant votre stage. Je précise, pour le bon ordre, que ce motif lié à la manière de rédiger le travail de stage doit être considéré comme surabondant, dès lors que l'appréciation insuffisante de votre travail quotidien justifie à elle seule l'échec du stage.

Pour le surplus, et également à titre surabondant, je souligne que la présente décision, de même que la décision initiale du 4 mars 2011, est fondée sur des motifs étrangers à la plainte pour harcèlement que vous avez déposée [le] 3 février 2011. La présente décision constitue l'appréciation des prestations effectuées lors de votre stage.

Par conséquent, compte tenu des motifs figurant dans l'évaluation du 8 février 2011 et que je m'approprie, ainsi que des éléments susmentionnés apportés en réponse à vos observations concernant cette évaluation, je décide de mettre fin à votre lien statutaire en qualité de conseiller (spécialité administrative et sociale) à la date du 4 mars 2011.

La présente décision constitue donc un acte de réfection de la décision du 4 mars 2011, contre laquelle vous avez introduit un recours devant le Conseil d'État et qui l'a annulée par son arrêt n° 227.460 du 20 mai 2014.

Concernant la compétence de l'auteur de l'acte, nous soulignons 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. Étant 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 4 mars 2011, soit la date à laquelle la décision initiale, annulée par le Conseil d'État, produisait ses effets. Ceci résulte de l'objet même de la présente décision. Il s'agit en effet de constater une nouvelle fois l'échec de votre stage, lequel 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 soit en l'espèce le 4 mars 2011. Vous n'avez plus effectué de prestations depuis. Étant 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 4 mars 2011, la présente décision doit donc produire ses effets à la date du 4 mars 2011.

À titre strictement surabondant (sachant que le dispositif réglementaire précité justifie à lui seul l'adoption de la décision avec effet au 4 mars 2011), 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). Ces considérations justifient également que le licenciement produise ses effets au 4 mars 2011, et ce d'autant plus que l'arrêt n° 227.460 du Conseil d'État prononce l'annulation pour un vice d'incompétence, ce qui implique qu'une nouvelle décision doit être adoptée concernant le stage tel qu'il s'est clôturé le 4 mars 2011".

Il s'agit de l'acte attaqué qui a été notifié le 7 août 2014;

Considérant que le premier moyen est pris de "la violation de l'article 36, § 2, de la loi du 23 juillet 1926 relative à la S.N.C.B. et au personnel des chemins de fer belges, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir"; que la requérante souligne que l'acte attaqué a été adopté par Jean-Marie ROSSIGNON, adjoint du directeur général de la partie adverse alors que, selon la disposition visée au moyen, les membres du personnel de la SA HR RAIL sont engagés par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration sur la proposition du comité de direction; que, selon elle, l'autorité compétente pour licencier un stagiaire est la même que celle qui est compétente pour nommer les membres du personnel; qu'elle reproduit le contenu de l'article 36 de la loi du 23 juillet 1926 précitée, tel que modifié par l'article 3 de l'arrêté royal du 11 décembre 2013 relatif au personnel des chemins de fer belges et précise que cette loi ne prévoit pas de possibilité de délégation à une autre personne qu'au directeur général; qu'elle ajoute que le Conseil d'État a déjà jugé que toute délégation constituant une dérogation à la compétence de principe que la loi confère au conseil d'administration d'une société doit être interprétée restrictivement; qu'elle fait valoir qu'il appartient donc au seul conseil d'administration, ou au directeur général en cas de délégation de pouvoir, de décider de la licencier, et non à une personne subdélégée par le directeur général, la loi ne prévoyant pas de possibilité de subdélégation; qu'elle considère que l'argumentation de la partie adverse dans l'acte attaqué n'est pas pertinente dans la mesure où la loi n'admet pas de subdélégation et précise que c'est vainement qu'est invoqué le fait que les actes de nomination et de licenciement du personnel sont des actes d'administration quotidienne pouvant être délégués; qu'elle en conclut qu'il ne peut être soutenu que la nomination de membres du personnel est une tâche qui ressort de la gestion journalière de HR Rail et que l'attention de son conseil d'administration est requise pour d'autres missions plus importantes que des actes juridiques relatifs au personnel;

Considérant qu'en réplique, la requérante admet avoir commis une erreur dans la formulation de son moyen en ce que l'article 36 de loi du 23 juillet 1926,

précitée, ne prévoit pas que les nominations sont faites sur la proposition du comité de direction mais que cela n'a aucune importance quant à la portée du moyen, l'acte attaqué ayant été adopté par une autorité incompétente; que, dès lors que le moyen est d'ordre public, il peut, selon elle, être reformulé en cours de procédure, y compris dans ledit mémoire en réplique et dans le dernier mémoire; qu'elle relève que la partie adverse soutient qu'il convient de se référer à l'article 67, § 1^{er}, de la loi du 23 juillet 1926, précitée, qui dispose que le personnel est recruté par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration et en déduit que cet article admet que la compétence de recrutement puisse être exercée par une personne disposant d'une délégation de compétence directe; qu'elle considère ce raisonnement comme exact, mais dans la mesure où la délégation est licite, mais que concernant HR Rail, si l'on se réfère à l'article 26 de la loi, une délégation de pouvoir au conseiller général adjoint, qu'elle soit directe ou indirecte, demeure illicite; que, selon elle, l'article 67, § 1^{er}, n'instaure aucune exception aux limites posées par l'article 26, précité, aux délégations de pouvoir et ne prévoit pas de nouvelles possibilités de délégation de compétences; qu'elle maintient que les décisions prises par le conseil d'administration de la partie adverse constituent des délégations illicites, celui-ci n'ayant pas le pouvoir d'adopter des règlements contraires à la loi;

Considérant que, dans son dernier mémoire, elle explique que, selon elle, la partie adverse n'est pas une entreprise publique autonome entrant dans le champ d'application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques de sorte que seule la loi du 23 juillet 1926, précitée, est d'application; qu'elle réitère ensuite son point de vue;

Considérant que les articles 36 et 67 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et à ses sociétés, telle que modifiée par l'arrêté royal du 11 décembre 2013 relatif au personnel des chemins de fer, disposent comme suit :

" Art. 36. § 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 HR Rail. Le Conseil d'administration contrôle la gestion assurée par le directeur général.

§ 2 Le Conseil d'administration peut déléguer au directeur général tout ou partie de ses compétences visées au § 1^{er}, à l'exception :

1° de l'élaboration du plan d'entreprise et la définition de la politique générale;

2° du contrôle du directeur général;

3° des autres compétences explicitement attribuées au Conseil d'administration par la présente loi et par le Code des sociétés. (...);

Art. 67. § 1^{er} Le personnel des Chemins de fer belges est recruté par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel";

Considérant qu'en l'espèce, le conseil d'administration de la partie adverse a bien, le 20 décembre 2013, pris une décision déléguant de manière

exprime son pouvoir de licencier les agents statutaires au directeur général adjoint, Jean-Marie ROSSIGNON; qu'elle a ainsi 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; que cette décision est explicitée dans l'acte attaqué et précise de manière non équivoque que "les pouvoirs qui, dans le Règlement général [...], sont subdélégués au directeur général de la direction «Human Resources», sont censés avoir été délégués par le Conseil d'administration de HR Rail au directeur général qui peut subdéléguer ses pouvoirs"; qu'il résulte de la combinaison des dispositions légales précitées que le conseil d'administration de la partie adverse pouvait directement confier au directeur général adjoint le pouvoir de licencier les stagiaires; que la partie adverse a ainsi tiré toutes les conséquences de la jurisprudence antérieure du Conseil d'État en retirant une première décision concernant la requérante pour vice d'incompétence; que, dans ces conditions, le premier moyen n'est pas fondé;

Considérant que le deuxième moyen est pris de l'"application fautive, 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^{er} et 4, de la violation du processus de stage tel qu'il est fixé par le Titre I, Partie IV, du fascicule 501, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, de la motivation interne fautive, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir"; que la requérante estime que l'acte attaqué a été adopté à l'issue d'une période de stage, sans qu'aucun suivi particulier ne lui a été accordé alors que le processus réglementaire invoqué ci-dessus et la ratio legis qui le sous-tend supposent qu'au cours de la période de stage, l'agent reçoive de la part de sa hiérarchie, la formation, les instructions, les conseils et autres suggestions positives lui permettant de s'améliorer tout au long de la période d'apprentissage, de manière que, in fine, il puisse espérer une "régularisation", c'est-à-dire une nomination à titre définitif; qu'elle relève aussi que l'élaboration du rapport de stage lui a été assigné sans réel lien avec la fonction qu'elle était censée occuper alors que les dispositions invoquées au moyen ne prévoient nulle rédaction d'un rapport de stage; qu'elle explique que l'entrée en fonction au sein de la partie adverse suppose l'accomplissement d'une période de stage à l'issue de laquelle l'agent jugé inapte sur le plan professionnel peut être licencié tandis que l'agent jugé apte sera nommé à titre définitif; que, selon elle, elle n'a pas bénéficié, au début de son stage, d'un entretien de fonction (ou de fonctionnement) ne sachant pas ce qu'on attendait d'elle; qu'elle précise que, pendant la première année de son stage, à l'exception des mois de février et mars 2010, elle ne s'est pas vu confier de tâches en rapport avec sa fonction et avec son stage; qu'elle ajoute qu'au terme de la première période de six

mois de son stage, un rapport a été établi à son égard en février 2010 mais que celui-ci ne lui a été présenté qu'en septembre 2010; qu'elle reproche à la partie adverse de ne pas lui avoir fait de remarques particulières durant cette période, ne lui permettant pas de progresser; que, pour la période de stage suivante, elle affirme ne pas avoir fait l'objet d'un suivi particulier, n'étant dès lors pas placée dans les conditions de pouvoir démontrer ses compétences professionnelles; qu'elle indique que, lors de la prolongation de son stage, elle n'a pas été informée d'un programme de formation et de développement; qu'elle considère dès lors ne pas avoir reçu, pendant son stage, l'attention que supposait la poursuite de cette période de formation, n'étant pas placée en position d'obtenir une appréciation favorable à l'issue de cette période de stage; qu'elle explique que, compte tenu de ces éléments, l'adoption de l'acte attaqué procède manifestement d'une appréciation déraisonnable et souligne qu'il en va d'autant plus ainsi que la partie adverse lui a assigné la tâche de réaliser un travail qu'on pourrait assimiler à un travail de fin de stage et ce alors qu'aucun dispositif réglementaire ne prévoit l'élaboration d'un tel travail; qu'elle observe que son sujet, modifié en cours de stage, ne se rapportait pas aux tâches liées à sa fonction et ajoute qu'elle n'a pas eu l'opportunité de réaliser les études de terrain nécessaires;

Considérant qu'en réplique, la requérante rappelle la position de la partie adverse concernant le rapport de fin de stage, le contenu du Titre III, Partie III du fascicule 501 précité et le contenu de l'avis H-HR 111, point 7; qu'elle explique que cette position passe sous silence la définition que donne le fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VII, lettre C, d'un rapport de stage et reproduit cette définition tout en soutenant que, selon celle-ci, il n'est nullement question d'un mémoire de stage que le stagiaire devrait rédiger et défendre; qu'elle est d'avis que semblable exigence ne ressort pas non plus des conditions particulières d'accès aux emplois universitaires; qu'elle précise que les rapports dont il est question dans l'avis H-HR 111 sont des rapports périodiques de stage établis par le supérieur immédiat et qu'elle n'était pas dans l'obligation de rédiger un mémoire de fin de stage; qu'elle explique pourquoi elle ne peut fournir certains documents pour étayer ses propos puisqu'il s'agit de carences tout en précisant que, dans l'hypothèse inverse, il est facile à la partie adverse de fournir les documents pour prouver le contraire; qu'elle rappelle qu'un dossier administratif complet doit être déposé au Conseil d'État et qu'à défaut les faits cités sont réputés prouvés; que, dans son dernier mémoire, elle fait valoir qu'elle a bien indiqué en quoi elle n'avait pas été suivie correctement pendant son stage et en quoi les missions qui lui avaient été confiées n'étaient pas en adéquation avec la fonction envisagée; qu'elle maintient qu'elle n'avait pas l'obligation légale de rédiger un mémoire de fin de stage et que le sujet traité ne se rapportait pas aux fonctions qu'elle était censée assumer;

Considérant que, dans ce deuxième moyen, la requérante se plaint principalement de la manière dont son stage s'est déroulé; qu'il résulte cependant du dossier administratif que la requérante a bien bénéficié du suivi et de l'accompagnement nécessaire à la réussite de son stage; que le dossier fait ressortir qu'elle ne s'est pas montrée suffisamment ouverte aux commentaires et aux observations donnés et qu'elle a adopté une attitude défensive à l'égard de ceux qui lui donnaient des conseils; qu'en outre, vu son insatisfaction, elle a été intégrée à un autre projet en février 2010 où elle a été encadrée; qu'elle a également demandé à avoir des tâches d'exécution et qu'il a été accédé à sa demande avec une liste de tâches claires reprenant les objectifs à atteindre; qu'il lui a aussi été expliqué pourquoi certaines tâches de traduction lui ont été confiées et précisé pourquoi il n'avait pas été envisagé qu'elle suive une certaine formation; qu'enfin, alors que l'acte attaqué repose sur plusieurs motifs, la requérante n'émet aucune critique concrète à leur encontre; qu'elle n'explique pas pourquoi le constat que ses prestations étaient insuffisantes n'était pas justifié; que, concernant son rapport de stage, il ressort du Titre III, Partie III, du fascicule 501 précité que "les emplois d'universitaires et assimilés sont attribués par voie d'épreuve conformément aux dispositions du présent fascicule et compte tenu des conditions particulières reprises dans les avis annonçant ces épreuves"; qu'il est également précisé que "l'engagement a lieu conformément aux dispositions du présent fascicule et compte tenu des conditions particulières reprises également dans les avis annonçant ces épreuves"; que, dans l'avis 111 H-HR du 17 juillet 2008, il est prévu au point 7 que "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"; que, comme le constate, à juste titre, la partie adverse, sur la base de cet avis, la requérante avait parfaitement connaissance que la rédaction d'un ou plusieurs travaux de stage serait sollicitée en cours de formation, et ce d'autant plus que tout au long de ce stage, il lui a été rappelé (dans ses rapports d'évaluation, lors d'entretiens et de courriers électroniques concernant ce rapport de stage) qu'elle devait réaliser "un rapport de stage" (travail de stage); que, contrairement à ce que prétend la requérante, elle devait bien défendre le rapport de stage qu'elle avait établi pendant son stage et non les rapports périodiques de stage établis par le supérieur immédiat; que ce deuxième moyen n'est pas fondé;

Considérant que le troisième moyen est pris de la violation de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et de l'excès de pouvoir; que la requérante constate que l'acte attaqué met fin à sa relation de travail avec la partie adverse moins d'un mois après qu'elle a porté plainte pour harcèlement et pour des motifs liés à la plainte déposée alors que, lorsqu'un travailleur a déposé une plainte motivée pour harcèlement, la loi du 4 août 1996, précitée, interdit durant un an à l'employeur de mettre fin à la relation de travail, sauf

pour des motifs étrangers à la plainte; qu'elle indique que son stage avait été prolongé de six mois, cette prolongation prenant fin normalement le 14 avril 2011, et précise qu'aucun rapport de stage n'était à attendre au début du mois de février 2011; qu'elle ajoute que le 8 février 2011, soit cinq jours après le dépôt de sa plainte, une évaluation négative a été proposée par son supérieur hiérarchique et soutient que cette évaluation, faite par la personne faisant l'objet du dépôt de la plainte pour harcèlement, a été réalisée en raison de cette plainte;

Considérant que, dans son mémoire en réponse, la partie adverse explique que la requérante se fonde sur une version antérieurement applicable de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, précitée; que selon elle, la requérante se fonde sur un postulat erroné, à savoir que la décision attaquée est intervenue durant une période dite de protection, alors qu'elle a été prise plusieurs années après le dépôt de la plainte et qu'aucun harcèlement n'a été reconnu; qu'elle ajoute que l'effet rétroactif de la décision attaquée, non contesté par la requérante et justifié dans l'acte attaqué, est sans incidence à cet égard; qu'à titre subsidiaire, elle expose que l'article 32tredecies précité n'interdit pas qu'il soit mis fin à la relation de travail au cours de la période postérieure au dépôt d'une plainte pour autant que l'acte attaqué se fonde sur des motifs étrangers à cette plainte; qu'elle souligne, ensuite, en quoi le licenciement de la requérante n'est pas lié au dépôt de sa plainte mais bien lié à l'échec de son stage et insiste aussi sur le fait qu'elle n'a déposé plainte que tardivement, c'est-à-dire un an et demi après son engagement; qu'elle note que la requérante accuse Katrien HOEBEKE, qui n'est pas l'auteur de l'acte attaqué, d'avoir établi une évaluation défavorable à la suite du dépôt de cette plainte alors que, selon les statuts de la partie adverse, il peut être mis fin, à tout moment, au stage d'un agent en raison de son inaptitude professionnelle; que, pour étayer ses propos, elle fournit un courrier électronique démontrant que le licenciement de la requérante a été envisagé avant le dépôt de la plainte pour harcèlement; que, dans son dernier mémoire, elle réitère son point de vue;

Considérant que l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, précitée, prévoit que lorsqu'un travailleur a déposé une plainte motivée pour harcèlement, il est interdit à son employeur de mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, ni de modifier de façon injustifiée unilatéralement ses conditions de travail; que lorsque l'employeur licencie le travailleur protégé ou modifie unilatéralement ses conditions de travail dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il lui appartient de prouver que la décision a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte; qu'il ressort des travaux parlementaires de la loi précitée que l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 pose le principe du renversement de la charge de la preuve en sorte qu'il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement est motivé par d'autres faits que les

démarches entreprises par le travailleur (exposé des motifs, Doc. parl., chambre, 2005-2006, 2686/001, pp. 31 et 33); que le législateur a voulu protéger le travailleur, pendant la durée d'examen des plaintes, contre des mesures qui seraient fondées sur les faits qui sont relatés dans la plainte et prolongeraient ainsi le harcèlement dénoncé; qu'il n'est cependant pas interdit à l'employeur de tenir compte de faits qui sont cités dans la plainte, pour autant que sa décision ne trouve pas sa raison d'être dans le comportement dénoncé comme constitutif de harcèlement moral;

Considérant qu'en l'espèce, la requérante a déposé une plainte pour harcèlement le 3 février 2011; que, par une décision du 7 août 2014, la partie adverse a pris la décision de mettre fin à ses fonctions pour inaptitude professionnelle, avec effet au 4 mars 2011; que cette décision intervient plus de trois ans après le dépôt de la plainte pour harcèlement moral mais à la suite d'un arrêt d'annulation du Conseil d'État ayant fait disparaître définitivement de l'ordonnancement juridique une première décision de licenciement du 4 mars 2011; que la partie adverse, dans son opération de réfection, devait se resituer au moment où l'irrégularité a été commise et ainsi tenir compte de la circonstance que la plainte pour harcèlement déposée par la requérante, le 3 février 2011, était toujours pendante d'autant qu'elle a fait choix de donner à la décision attaquée une portée rétroactive au 4 mars 2011; que, dans ces circonstances, au regard des exigences de l'article 32tredecies, précité, il lui appartenait de justifier en quoi les motifs du licenciement pour inaptitude professionnelle étaient étrangers à ceux ayant donné lieu à la plainte pour harcèlement; que l'acte attaqué se contente d'indiquer ce qui suit :

" Pour le surplus, et également à titre surabondant, je souligne que la présente décision, de même que la décision initiale du 4 mars 2011 est fondée sur des motifs étrangers à la plainte pour harcèlement que vous avez déposée le 3 février 2011. La présente décision constitue l'appréciation des prestations effectuées lors de votre stage";

que cette brève justification ne répond pas à l'exigence de motivation spéciale imposée par l'article 32tredecies dans la mesure où l'on ignore pour quelle raison les motifs du licenciement seraient étrangers à ceux qui sous-tendent la plainte pour harcèlement; que, dans ces circonstances, le troisième moyen est fondé;

Considérant que la partie adverse a déposé une note de liquidation des dépens, réclamant une indemnité de procédure de 700 euros;

Considérant qu'il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande eu égard à l'annulation de l'acte attaqué,

D É C I D E :

Article 1^{er}

Est annulée la décision prise le 7 août 2014 par Jean-Marie ROSSIGNON, adjoint du directeur général de la société anonyme de droit public HR RAIL, de mettre fin aux fonctions d'Aurélië VANDERMOTTEN pour inaptitude professionnelle, en date du 4 mars 2011, à l'issue de son stage en vue d'une nomination en qualité de conseiller, spécialité administrative et sociale.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le six octobre deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Béatrice DRAPIER,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

B. DRAPIER.

J. VANHAEVERBEEK.