CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 234.053 du 8 mars 2016

A. 215.939/VIII-9704

En cause : **OPDECAM** Arnaud,
ayant élu domicile à
la Centrale générale des services publics (CGSP)
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

la ville de Bruxelles, représentée par
son collège des bourgmestre et échevins,
ayant élu domicile chez
Me Frédéric VAN DE GEJUCHTE, avocat,
place de Jambline de Meux 41
1030 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIIIe CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 22 mai 2015 par Arnaud OPDECAM qui demande l'annulation de "l'arrêté du Collège des Bourgmestre et Échevins de la Ville de Bruxelles, du 26 mars 2015, par lequel le requérant est licencié, à dater du 30 mars 2015, à l'issue de son stage en vue d'une nomination en qualité d'assistant technique (animation) au Département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sport";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport d'Alain LEFEBVRE, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 22 janvier 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 4 mars 2016;

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^ Frédéric VAN DE GEJUCHTE, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Alain LEFEBVRE, premier auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. Le 29 août 2013, le requérant, qui relève du rôle linguistique français, est admis au stage (9 mois), au département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports de la partie adverse, en qualité d'assistant technique (animation), avec effet au 1^er^ août 2013.

2. Le 3 décembre 2013, la directrice générale du département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports établit un premier rapport trimestriel de stage couvrant la période du 1^er^ août au 31 octobre 2013. Il est rédigé comme suit :
" COMPORTEMENT.

1. CARACTÈRE (qualité d'ordre et d'initiative, contacts, etc.) :
Monsieur OPDECAM Arnaud est organisé et méthodique dans son travail. Il a des qualités humaines appréciables. Il propose de nouvelles activités au sein de la Maison des Enfants. Il a un contact constructif avec ses collègues, les parents et surtout les enfants.

2. CONDUITE (présentation, discipline, etc.) :
Monsieur OPDECAM est ponctuel et disponible. Il respecte les consignes et les instructions de la hiérarchie. Il est toujours en tenue vestimentaire adéquate pour les activités organisées.

3. ACTIVITÉ (rendement, compréhension) :
Les qualités et les aptitudes professionnelles de Monsieur OPDECAM sont bonnes. Il s'acquitte avec conscience de ses obligations professionnelles.

AUTRES FAITS OU CONSTATATIONS NOTABLES.
À améliorer : le volet administratif dû à sa fonction et le fait de vouloir mener, en même temps, plusieurs activités".

Ce premier rapport est visé pour accord par le requérant le 10 décembre 2013.

3. Le 27 février 2014, la directrice générale du département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports établit un deuxième rapport trimestriel de stage couvrant la période du 1^er^ novembre 2013 au 31 janvier 2014. Il est rédigé comme suit :

" COMPORTEMENT.

1. CARACTÈRE (qualité d'ordre et d'initiative, contacts, etc.) :
Monsieur OPDECAM continue d'être organisé et méthodique dans son travail. Il prend des initiatives et innove dans les activités proposées. Ses rapports avec ses collègues, enfants et parents sont bons.

2. CONDUITE (présentation, discipline, etc.) :
Ponctuel et assidu, Monsieur OPDECAM respecte les consignes et les instructions de la hiérarchie. Sa tenue vestimentaire est adaptée à ses activités.

3. ACTIVITÉ (rendement, compréhension) :
Ses aptitudes professionnelles sont toujours appréciables. Son projet avance bien, on peut noter une amélioration dans sa façon de mener ses activités.

AUTRES FAITS OU CONSTATATIONS NOTABLES.
À améliorer : son adaptabilité, ses aptitudes à «rebondir» dans des situations où les conditions d'une programmation préalable ne seraient plus réunies".

Ce deuxième rapport est visé pour accord par le requérant le 18 mars 2014.

4. Le 21 mai 2014, la directrice générale du département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports établit le troisième rapport de stage proposant la prorogation du stage pour une durée de six mois. Il est rédigé comme suit :

" COMPORTEMENT DE L'AGENT PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI.

1. CARACTÈRE (qualité d'ordre et d'initiative, contacts, etc.) :
Monsieur Arnaud OPDECAM est organisé dans son travail. Il accepte une méthodologie pédagogique adaptée au public cible. Il est toujours en cours d'amélioration dans ses propositions d'activités.

2. CONDUITE (présentation, discipline, etc.) :
Monsieur OPDECAM est ponctuel, il se réfère toujours à sa hiérarchie en cas de besoin. Son comportement est adapté aux enfants. Sa tenue vestimentaire est adaptée à ses activités.

3. ACTIVITÉ (rendement, compréhension) :
Monsieur OPDECAM continue d'améliorer et de progresser dans ses acquisitions d'expérience de terrain. Cependant, il doit, dans la mesure du possible, prévoir ses congés à l'avance pour le bon fonctionnement de l'équipe.

JUSTIFICATION DE LA PROPOSITION :
Volonté de prolonger le stage de six mois afin de pouvoir se rendre compte de sa capacité d'adaptation pour l'organisation de la plaine de Maisons des Enfants".

Le requérant a visé pour accord ce rapport de stage le 3 juin 2014.

5. Le 10 juillet 2014, le collège des bourgmestre et échevins de la partie adverse décide de la prolongation du stage du requérant pour une durée de six mois à partir du 1er mai 2014.

6. Le 17 septembre 2014, la directrice générale du département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports établit un premier rapport trimestriel de prolongation de stage couvrant la période du 1er mai au 31 juillet 2014. Il est rédigé comme suit :

" COMPORTEMENT.

1. CARACTÈRE (qualité d'ordre et d'initiative, contacts, etc.) :
Monsieur OPDECAM a continué de mener ses activités professionnelles à bien. Son projet, bien qu'inachevé, a mobilisé les enfants et [est] reconduit afin d'être finalisé. Ses relations avec le public et les collègues sont bonnes.

2. CONDUITE (présentation, discipline, etc.) :
Il est toujours ponctuel, respecte les consignes et instructions hiérarchiques. Sa tenue vestimentaire est adaptée aux activités proposées.

3. ACTIVITÉ (rendement, compréhension) :
Monsieur OPDECAM a saisi l'occasion de la prolongation de son stage pour améliorer son rendement durant les activités organisées au centre de vacances des Maisons des Enfants".

Ce rapport est visé pour accord par le requérant le 2 octobre 2014.

7. Le 27 novembre 2014, la directrice générale du département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports établit le rapport final de stage proposant une nouvelle prolongation du stage pour une dernière période de trois mois. Il est rédigé comme suit :

" 1. CARACTÈRE (qualité d'ordre et d'initiative, contacts, etc.) :
Monsieur OPDECAM s'organise et programme ses activités à l'avance. Sa relation avec les parents et les enfants est bonne. Il collabore avec ses collègues et apporte les correctifs demandés à son projet.

2. CONDUITE (présentation, discipline, etc.) :
Monsieur OPDECAM est ponctuel mais il doit, comme déjà demandé, prévoir ses congés à l'avance (ne pas faire de demandes de congés d'urgence) pour le bon fonctionnement de l'équipe.

3. ACTIVITÉ (rendement, compréhension) :
Son projet 2014-2015 avance suivant la planification. Il s'engage à tenir compte des remarques par rapport à ses demandes de congé d'urgence.

JUSTIFICATION DE LA PROPOSITION :
Non-respect dans le cadre des demandes de congé (48 h) et signalement d'absence pour maladie. Ce comportement désorganise le bon fonctionnement du service".

Le requérant marque son accord sur ce rapport, le 15 janvier 2015.

8. Le 29 janvier 2015, le collège des bourgmestre et échevins de la partie adverse décide la prolongation du stage du requérant pour une dernière période de trois mois à partir du 1er novembre 2014.

9. Le 4 février 2015, la directrice générale du département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports établit le rapport final de stage proposant le licenciement du requérant. Il est rédigé comme suit :

" 1. CARACTÈRE (qualité d'ordre et d'initiative, contacts, etc.) :

Dans le cadre de ses activités, M. OPDECAM a des aptitudes suffisantes pour mener ses animations à terme. Il a toujours un bon contact avec ses collègues et les enfants.

2. CONDUITE (présentation, discipline, etc.) :
Il arrive à l'heure. Mais suite à la prolongation de son stage pour 3 mois supplémentaires, toutes ses conversations et ses actions sont constamment teintées d'interrogations sur son éventuelle nomination.

3. ACTIVITÉ (rendement, compréhension) :
M. OPDECAM a des connaissances suffisantes en animation, mais la gestion de ses congés d'urgence, dont il fait un usage abusif, entrave le bon fonctionnement de la Maison des Enfants F. Dolto.

JUSTIFICATION DE LA PROPOSITION :
Malgré des demandes répétées, Monsieur OPDECAM ne prévoit pas suffisamment à l'avance ses congés, ce qui désorganise le service. Son fonctionnement démontre que son intérêt personnel passe systématiquement avant l'intérêt du service quitte à le mettre en difficulté, et démontre donc aussi un manque d'intérêt, d'investissement et de professionnalisme".

Le requérant marque son désaccord sur ce rapport le 17 février 2015.

10. Le 25 février 2015, le requérant introduit un recours contre la demande de licenciement. Il mentionne notamment ce qui suit :

" (…)

Les congés d'urgence : mon responsable de Maison ne m'a jamais reproché la prise d'un congé d'urgence. En effet, il les a validés, accordés, signés et envoyés vers le secrétariat administratif. Mes absences n'ont jamais eu de conséquences sur l'accueil des enfants car ils étaient pris en concertation avec l'équipe. Dans l'évaluation finale de mon stage, en novembre 2014, je me suis engagé à tenir compte de la remarque concernant la prise des congés d'urgence. J'ai respecté cet engagement.

(…)".

11. Le 26 mars 2015, le requérant est entendu par le collège des bourgmestre et échevins de la partie adverse. Le même jour, celle-ci décide de le licencier à partir du 30 mars 2015 moyennant le paiement d'une indemnité tenant lieu de préavis égale au traitement de douze semaines. Cette décision est rédigée comme suit :

" (…);

Vu le rapport de stage du Chef de Département établi en date du 04.02.2015 proposant le licenciement de M. Arnaud OPDECAM;

Considérant que le rapport de stage final fait état d'aptitudes suffisantes de la part de M. Arnaud OPDECAM, permettant de mener à bien ses animations et d'un bon contact avec les enfants et ses collègues; mais qu'il gère très mal son temps de travail, faisant un usage abusif des congés d'urgence, ce qui entrave fortement le bon fonctionnement de son service;

Considérant que, malgré des demandes répétées, M. Arnaud OPDECAM ne prévoit pas suffisamment à l'avance ses congés; qu'il ne respecte pas le règlement sur le contrôle médical en matière de notification de ses absences pour maladie;

Considérant que le rapport final mentionne que M. OPDECAM fait passer son intérêt personnel avant le bien du service, par son attitude;

Considérant que M. Arnaud OPDECAM a pris connaissance le 17.02.2015 de la proposition de licenciement et a marqué son désaccord quant à celle-ci;

Vu la lettre de M. Arnaud OPDECAM datée du 25.02.2015, dans laquelle il s'oppose à la conclusion de cette proposition auprès de l'autorité revêtue du pouvoir de nomination;

Considérant que l'intéressé déclare qu'il prend très à cœur son métier d'animateur, qu'il croit à l'importance de sa tâche d'accompagnement des enfants dont il a la charge, qu'il reconnaît la nécessité du travail d'équipe pour atteindre les buts fixés.

Considérant qu'il déclare avoir toujours pris ses congés même dans l'urgence en concertation avec son responsable; il s'était engagé à tenir compte de la remarque à ce sujet dans le rapport du mois de novembre 2014 et dit avoir respecté cet engagement;

Considérant qu'il déclare également que les préoccupations au sujet de son statut trouvent leur source dans l'inquiétude de se trouver dans une situation économique difficile;

Considérant que dans un premier temps, M. OPDECAM avait déclaré ne pas vouloir être entendu par le Collège mais qu'il est revenu sur sa décision;

Considérant que l'intéressé a été invité à se présenter devant le Collège en date du 26.03.2015 par lettre recommandée, avec accusé de réception, du 11.03.2015 en vue d'être entendu;

Considérant que l'intéressé et son défenseur ont pu consulter le dossier à partir du 11.03.2015 jusqu'au jour de l'audition;

Considérant que l'intéressé et son défenseur, M. VERHAEGEN, délégué syndical, sont présents à l'audition de ce jour;

Considérant que l'intéressé confirme durant l'audition les arguments de sa défense et qu'il dit avoir toujours tenu compte des remarques qui lui ont été faites au sujet de ses absences;

Considérant que sa hiérarchie maintient les reproches qui lui sont adressés; que l'intéressé fait passer son intérêt personnel avant le bien du service, qu'il déséquilibre la bonne organisation de ce service, ce qui démontre un manque d'intérêt, d'investissement et de professionnalisme de sa part;

Considérant qu'en définitive, la direction du département concerné est la mieux à même d'apprécier le professionnalisme de ses travailleurs; qu'en l'occurrence le comportement inapproprié de l'intéressé nuit à la qualité du travail et à la mission du service public; que dans ce dossier le Collège n'a aucune raison de mettre en doute l'évaluation faite par celle-ci et que la proposition de mettre fin à son stage et de procéder dès lors à son licenciement est justifiée;

Après examen approfondi des moyens de défense,

Arrête au scrutin secret et à l'unanimité des membres délibérants (M^{mes} les Échevines LALIEUX et PERSOONS et M. l'Échevin COOMANS de BRACHENE n'ont assisté ni à l'audition ni à la délibération) :

Article unique - M. Arnaud OPDECAM, assistant technique (animation) stagiaire au Département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports, est licencié à partir du 30.03.2015 moyennant le paiement d'une indemnité tenant lieu de préavis égale au traitement de 12 semaines".

Il s'agit de l'acte attaqué.

12. Selon le requérant, lors de son audition devant le collège, Monsieur NKUBIRI, directeur Sport-Culture-Jeunesse, a formulé une série de reproches et d'allégations ne figurant pas au dossier administratif et à l'égard desquels il n'a pu répondre que dans la précipitation et l'émotion.

Par un courrier du 24 avril 2015, le syndicat du requérant interroge le bourgmestre de la partie adverse sur les raisons pour lesquelles l'intervention du directeur Sport-Culture-Jeunesse n'a pas été mentionnée dans la décision du collège du 26 mars 2015.

Le 12 juin 2015, le directeur des ressources humaines de la ville de Bruxelles répond au syndicat ce qui suit :

" En effet, la présence de M. NKUBIRI n'est pas mentionnée : son intervention amenait des éléments nouveaux au dossier; il n'en a pas été tenu compte par le Collège et cette pièce n'a pas été versée au dossier puisque les parties n'en avaient pas été informées préalablement.

Pour cette raison, sa présence n'a pas eu d'impact sur la prise de décision du Collège, ni sur la motivation du licenciement";

Considérant que dans son dernier mémoire, le requérant fait valoir que la partie adverse, en déposant son dernier mémoire, n'a pas demandé la poursuite de la procédure conformément à l'article 30, § 3 des lois coordonnées sur le Conseil d'État; qu'il demande en conséquence qu'il soit fait application de l'article 14quinquies du règlement général de procédure en vertu duquel la chambre peut annuler l'acte attaqué si aucune partie ne demande à être entendue;

Considérant que l'article 30, § 3, des lois coordonnées précitées permet à la section du contentieux administratif d'annuler un acte dans le cadre d'une procédure accélérée lorsque la partie à qui le rapport donne tort ne demande pas la poursuite de la procédure dans un délai de trente jours à compter de la notification du rapport de l'auditeur dans lequel l'annulation est proposée; que selon l'article 14 du règlement général de procédure, chaque partie dispose d'un délai de trente jours pour déposer un dernier mémoire avec, le cas échéant, la demande de poursuite de la procédure; qu'au regard de l'article 14quinquies du même règlement, la demande de poursuite de la procédure est introduite par une lettre recommandée à la poste dans le délai précité de trente jours et si ce délai n'est pas respecté et qu'aucune partie ne demande à être entendue, l'acte peut être annulé; qu'il résulte de la combinaison de ces différentes dispositions qu'en principe, le dernier mémoire est accompagné d'une

demande poursuite de la procédure; que toutefois, sauf à verser dans un formalisme excessif, il peut être déduit du dernier mémoire déposé par la partie adverse dans le délai requis, de sa volonté de poursuivre la procédure; qu'il n'y a donc pas lieu de faire application, en l'espèce de l'article 14quinquies puisqu'un écrit de procédure clôturant la procédure écrite a été déposé par la partie à laquelle le rapport donne tort; que cette exception ne peut être accueillie;

Considérant que le premier moyen est pris 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, de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation des principes d'objectivité et d'impartialité, 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 formelle fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir; que dans une première branche, le requérant soutient que la motivation de l'acte attaqué démontre que la partie adverse a renoncé à examiner le fond du dossier qui lui était présenté, pour se rallier, par principe, à l'appréciation portée par sa hiérarchie; qu'il expose qu'au regard des principes généraux invoqués au moyen, aucune autorité administrative ne peut, de la sorte, renoncer à exercer ses pouvoirs, s'exonérer d'un examen complet, objectif et impartial de la situation qui est soumise à son pouvoir d'appréciation et se fonder, pour prendre sa décision, sur un a priori favorable à l'appréciation d'une des parties en cause; que dans une deuxième branche, il souligne que le grief qui lui est reproché de prendre des congés en urgence ou de solliciter des congés tardivement, lui a été adressé formellement, pour la première fois, à l'occasion de la rédaction du rapport du 27 novembre 2014, à l'issue de la première prolongation de son stage; qu'il relève que ce rapport ne lui a été communiqué que le 15 janvier 2015 et a donné lieu à un arrêté du collège des bourgmestre et échevins de la partie adverse du 29 janvier 2015 décidant d'une nouvelle prolongation de son stage de trois mois, deux jours avant l'échéance de cette prolongation; qu'il estime ainsi avoir eu peu de temps pour s'amender et persiste à soutenir, comme il l'a fait dans sa défense, qu'il a modifié son comportement en conséquence par la suite; que, selon lui, la partie adverse n'a pas examiné si cette affirmation, qu'elle a lue dans son recours, était exacte et que si elle y fait référence dans la motivation de l'acte attaqué, elle n'en tire nulle conséquence et se contente, sans vérification de ses demandes de congé ni même des congés accordés, de prendre pour argent comptant la même affirmation contenue dans le rapport final établi le 4 février 2015, cinq jours après que la décision de prolongation pour un dernier terme de trois mois a été adoptée par le collège de la partie adverse; qu'à défaut d'une telle vérification, il fait valoir que les éléments de la cause ne sont pas correctement étayés, que leur véracité n'est pas établie et, partant, que la motivation de la décision est irrégulière; qu'il indique, par ailleurs, que s'il lui est effectivement arrivé de demander ses congés tardivement,

l'autorité ne peut raisonnablement le lui reprocher et en faire un motif de licenciement, puisqu'elle détenait elle-même le pouvoir de refuser les congés si l'intérêt du service s'y opposait et ne s'est pas servie de ce pouvoir; qu'il en déduit que le reproche tiré de la désorganisation que provoquerait son comportement, n'est pas admissible, puisqu'il est lié à l'acceptation, par l'autorité, de ses congés; qu'enfin, il observe encore que ce grief n'est nullement étayé, dès lors que le nombre de jours de congés qui lui a été accordé n'est pas anormal et qu'aucun élément factuel ne vient démontrer que des difficultés se seraient présentées;

Considérant que, quant à la première branche du moyen, la partie adverse relève que la motivation de l'acte attaqué reprend les appréciations émises par la directrice générale du département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports à l'appui du rapport qu'elle a établi le 4 février 2015 et dans lequel elle a proposé le licenciement du requérant; qu'elle note que cette motivation reproduit également les arguments que le requérant a fait valoir dans le recours introduit auprès du collège des bourgmestre et échevins et constate que l'intéressé a confirmé les arguments de sa défense et qu'il dit avoir toujours tenu compte des remarques qui lui ont été faites au sujet de ses absences; que, selon elle, la motivation relève, par ailleurs, que la hiérarchie du requérant maintient les reproches qui ont été formulés dans le rapport qui fonde la proposition de licenciement et dont il se déduit que le requérant fait passer son intérêt personnel avant le bien du service, qu'il déséquilibre la bonne organisation de celui-ci, ce qui démontre un manque d'intérêt, d'investissement et de professionnalisme de sa part; qu'ayant constaté que les positions respectives du requérant et de sa hiérarchie n'étaient pas conciliables, elle dit avoir estimé devoir privilégier la position adoptée par cette dernière en exposant que "la direction du département concerné est la mieux à même d'apprécier le professionnalisme de ses travailleurs; qu'en l'occurrence le comportement inapproprié de l'intéressé nuit à la qualité du travail et à la mission du service public; que dans ce dossier le Collège n'a aucune raison de mettre en doute l'évaluation faite par celle-ci et que la proposition de mettre fin à son stage et de procéder dès lors à son licenciement est justifiée"; que selon elle, pareille motivation témoigne de l'examen de l'ensemble des éléments du dossier et de l'exercice de son pouvoir d'appréciation; qu'elle estime que rien n'interdit à une autorité investie d'un pouvoir de nomination de faire siennes les appréciations qui ont été émises par un supérieur hiérarchique dès lors qu'en raison de sa plus grande proximité avec l'agent stagiaire, il est le mieux à même de formuler une appréciation sur son aptitude à exercer une fonction puisqu'il a suivi l'agent durant son stage et a rédigé les rapports rendant compte du déroulement de ce stage; qu'elle considère que son attitude ne peut être jugée déraisonnable dès lors qu'il était avéré que le requérant introduisait tardivement ses demandes de congé et ne respectait pas les dispositions applicables en matière d'absence pour maladie, ce

dernier point n'ayant jamais été contesté par le requérant, même in tempore suspecto;

Considérant que, quant à la deuxième branche du moyen, la partie adverse expose que si le rapport du 27 novembre 2014 a été porté à la connaissance du requérant le 15 janvier 2015, celui-ci ne peut sérieusement prétendre que ce n'est qu'à partir de cette date qu'il a pris connaissance des problèmes relatifs à ses demandes de congé; qu'elle insiste sur la circonstance que le rapport du 27 novembre 2014 ne fait que constater une situation de fait qui s'était déjà produite au cours de la période de trois mois précédente; qu'elle relève que le requérant n'a pas contesté la réalité et la pertinence de ces remarques puisqu'il a marqué son accord sur ce rapport; qu'elle rappelle que des remarques quant à ses prises de congé en urgence étaient déjà formalisées dans le rapport du 21 mai 2014 qui avait proposé de prolonger de six mois sa période de stage; qu'elle note que dans ce rapport, sur le contenu duquel le requérant a marqué son accord, il est précisé que le requérant : "doit, dans la mesure du possible, prévoir ses congés à l'avance pour le bon fonctionnement de l'équipe"; qu'il est donc, selon elle, inexact de prétendre que le requérant n'aurait pas disposé du délai nécessaire pour modifier son comportement en fonction des remarques qui lui avaient été faites; qu'elle estime également qu'il n'est pas fondé à lui reprocher de ne pas avoir rencontré l'allégation selon laquelle il aurait modifié son comportement à la suite de la communication du rapport final du 27 novembre 2014; que d'une part, elle souligne qu'il s'agit d'une simple allégation que le requérant n'a étayée par aucune pièce et que, d'autre part, comme indiqué précédemment, la modification éventuelle du comportement du requérant ne devait pas uniquement porter sur l'intervalle de temps ayant séparé la prise de connaissance du rapport final (15 janvier 2015) et la fin de la dernière période de prolongation de son stage (31 janvier 2015); qu'elle répète que le requérant était informé des problèmes liés à ses prises de congé dès avant l'entame de la dernière période de prolongation de son stage et que c'est, dès ce moment, qu'il devait adapter sa manière de servir; qu'elle ajoute par ailleurs que l'obligation de motivation formelle n'implique pas de la part de l'autorité une réponse à chacun des arguments invoqués par un agent, le dossier administratif devant démontrer que le stage s'est poursuivi de manière régulière - ce que le requérant ne conteste pas - et que l'évaluation de celui-ci repose sur des rapports probants émanant des personnes compétentes pour ce faire; qu'elle explique aussi que si la hiérarchie du requérant disposait de la faculté de refuser ses demandes de congé, la prise de congé d'urgence la mettait, la plupart du temps, devant le fait accompli puisqu'il fallait réagir souvent dans l'heure et que c'est de mauvaise foi que le requérant conteste que son comportement en matière de prise de congé désorganisait le bon fonctionnement du service; que selon elle, il est évident qu'un abus de congés d'urgence ou la formulation tardive de congés obligeait la direction du service à pourvoir de manière imprévue à l'absence du requérant et

empêchait une programmation efficace des congés des agents faisant partie de ce service; qu'elle affirme également que le non-respect de la réglementation applicable en matière de notification des absences pour maladie influait de manière négative sur le bon fonctionnement du service; qu'elle prétend que l'examen de la pièce n° 16 du dossier administratif révèle que les absences du requérant ont, à plusieurs reprises, placé l'équipe d'animateurs en sous-effectif et que le service de la Jeunesse est tenu de respecter des normes d'encadrement prévues par le règlement interne du personnel animation des maisons des enfants et par le règlement des maisons des enfants; qu'enfin, elle maintient que les reproches faits au requérant ne concernent pas le nombre de congés qu'il a pris mais bien le caractère tardif de ses demandes de congé;

Considérant que dans son dernier mémoire, quant à la première branche du moyen, la partie adverse s'en réfère à son mémoire en réponse; que pour la deuxième branche, elle rappelle que le problème des congés pris en urgence et des absences pour maladie non communiquées dans les règles, était bien connu du requérant puisque le rapport de stage du mois de mai 2014 indiquait déjà qu'il devait être attentif à ce point; qu'elle souligne qu'en novembre 2014, une mise en garde lui a été adressée quant à une absence pour maladie dont le requérant n'a pas averti sa hiérarchie; qu'elle relève que malgré ces mises en garde, cela n'a pas empêché le requérant de prendre des congés en urgence le 18 novembre, le 28 novembre, le 29 novembre, le 9 décembre, le 18 décembre et 19 décembre 2014 alors que les congés doivent être demandés 48 heures à l'avance; qu'elle est d'avis que le requérant n'a pas fait preuve d'une volonté d'améliorer son comportement et que sachant qu'il était en fin de stage, il aurait dû être particulièrement soucieux d'adapter son comportement; qu'elle estime également qu'elle était parfaitement autorisée à prendre en considération l'ensemble de la période du stage et ne devait pas se limiter à la période de la dernière prolongation; qu'elle considère que le requérant n'a pas fait la démonstration pendant son stage qu'il offrait toutes les garanties d'aptitude requises et que par son attitude, il a mis à mal la bonne organisation du service comme cela ressort des rapports de stage; qu'elle relève que pour faire face à ses absences, elle a dû faire appel à du remplacement et qu'il n'était pas toujours possible de recourir à un autre animateur;

Considérant sur la première branche du premier moyen, que lorsque la version des faits présentée par l'agent diffère de celle présentée par sa hiérarchie et qu'il n'y a pas moyen de les départager par des éléments du dossier, l'autorité administrative peut choisir de privilégier la version des faits présentée par l'autorité si toutefois cette version est plausible; qu'en l'espèce, l'on n'aperçoit pas en quoi les positions respectives des parties n'étaient pas conciliables; qu'en effet, le requérant ne conteste pas avoir introduit tardivement des demandes de congé et ne pas avoir

toujours respecté les dispositions applicables en matière d'absences pour maladie; que la partie adverse a pu, sans violer les dispositions et principes mentionnés au moyen, se rallier à l'opinion de la hiérarchie du requérant selon laquelle cette attitude déséquilibrait la bonne organisation du service et démontrait un manque d'intérêt, d'investissement et de professionnalisme de la part du requérant; qu'en réalité, la divergence entre les positions des parties porte sur le point de savoir si le requérant a ou non tenu compte des remarques faites au sujet de la prise de congé en urgence et du non-respect des dispositions en matière d'absences pour maladie; que cette question est directement soulevée dans la deuxième branche du moyen;

Considérant que le rapport établi le 27 novembre 2014, à l'issue de la première prolongation du stage, propose une nouvelle prolongation du stage pour une dernière période de trois mois, du 1er novembre 2014 au 31 janvier 2015, justifiée comme suit : "Non-respect dans le cadre des demandes de congé (48 h) et signalement d'absence pour maladie. Ce comportement désorganise le bon fonctionnement du service"; que cette proposition a été soumise au requérant le 15 janvier 2015 et la décision a été prise par le collège des bourgmestre et échevins de la partie adverse, le 29 janvier 2015; qu'entre le 15 janvier 2015, date à laquelle le requérant a pris connaissance du rapport du 27 novembre 2014 précité, et la fin de son stage le 31 janvier 2015, le requérant n'a demandé aucun congé et n'a compté aucune absence pour maladie; que même si l'on prend en considération non pas la date à laquelle le requérant a officiellement pris connaissance du rapport du 27 novembre 2014 mais la date à laquelle ce rapport a été établi, la conclusion est identique dans la mesure où les pièces nos 15 et 16 du dossier administratif sont contradictoires et ne permettent pas d'infirmer le constat selon lequel aucune demande de congé et aucune absence pour maladie n'ont été relevées; que, comme il l'a souligné dans son recours du 25 février 2015, le requérant a donc bien tenu compte des remarques qui lui étaient faites au sujet de ses congés et absences pour maladie; que si la partie adverse a prolongé le stage du requérant pour une dernière période de trois mois en raison des problèmes relatifs a ses jours de congés et à ses absences pour maladie, c'est nécessairement qu'elle considérait que le requérant pouvait s'améliorer sur ce point dans les trois mois suivants et, partant, réussir son stage; que si, dès le départ, elle considérait que cette attitude du requérant était problématique pour le bon fonctionnement du service, elle ne devait pas décider de prolonger le stage; qu'en admettant même que la partie adverse a pu, quod non, licencier le requérant malgré l'absence de nouveaux griefs relatifs à la gestion de ses congés et de ses absences pour maladie après le 27 novembre 2014, il lui appartenait de justifier, dans la motivation de l'acte attaqué, cette attitude contradictoire avec la décision de prolongation du stage pour une dernière période de trois mois, ce qui n'a pas été le cas; que dès lors que les considérations qui précèdent justifient l'annulation de l'acte attaqué, il n'est pas nécessaire d'examiner, en outre, si la partie

adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, reprocher au requérant d'avoir pris des congés en urgence alors qu'elle avait elle-même accepté ces congés; que cette branche du premier moyen est en conséquence fondée; qu'il n'y pas lieu d'examiner la troisième branche de ce moyen ni le deuxième moyen qui même s'ils devaient être déclarés fondés ne conduiraient pas à une annulation plus étendue;

Considérant que le requérant sollicite une indemnité de procédure réduite au montant minimum de cent quarante euros; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1er.

Est annulé l'arrêté du collège des bourgmestre et échevins de la ville de Bruxelles, du 26 mars 2015, par lequel Arnaud OPDECAM est licencié, à dater du 30 mars 2015, à l'issue de son stage en vue d'une nomination en qualité d'assistant technique (animation) au département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sport.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 140 euros est accordée à la partie requérante, à charge de la partie adverse.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIIIe chambre, le huit mars deux mille seize par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Fl. VAN HOVE. J. VANHAEVERBEEK.