

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 235.157 du 21 juin 2016

A. 214.109/VIII-9478

En cause : **AZZAHRAOUI** Tarik,
ayant élu domicile à la
Centrale générale des services publics
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 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 l'arrêt n° 231.098 du 5 mai 2015 rejetant la demande de suspension pour défaut de moyens sérieux;

Vu la demande de poursuite de la procédure de la partie requérante;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Benoit CUVELIER, premier auditeur chef de section 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 10 mai 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 17 juin 2016;

Entendu, en son rapport, Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État;

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 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 rappelés dans l'arrêt n^o 231.098, précité; qu'il y a lieu de s'y référer.

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 I 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 et le fascicule 501, précités, est erronée dans la mesure où les reproches formulés à son égard ne correspondent pas à l'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 constitue 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, celle-ci 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 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;

qu'il réplique, en substance quant aux trois branches du moyen, que la partie adverse admet que l'acte attaqué a été adopté sans considération sur la manière dont s'est déroulé son stage parce que l'incident du 2 avril 2014, même s'il est ponctuel, atteste à lui seul du caractère "notoire" de son inaptitude professionnelle; qu'il ajoute que si le Conseil d'État l'a admis *prima facie* dans son arrêt précité n° 231.098, un examen objectif, complet et impartial de la situation doit conduire à une conclusion

différente dès lors que s'il admet avoir perdu son sang-froid à cette occasion, il souligne que c'est en réaction à une situation qui, en principe, ne peut se présenter avec un voyageur; qu'il estime avoir été victime d'un piège tendu par un collègue "qui a utilisé de mauvaise foi sa position d'accompagnateur et de l'autorité qu'il en tirait, pour le placer dans une situation inextricable" qui l'a contraint à réagir aussi virulemment; qu'il ajoute qu'"un accompagnateur de train, dans le cadre de ses fonctions, même s'il peut être agressé par un voyageur, détient les moyens de contrainte ou de persuasion qui lui permettent de conserver son calme. Etant, en outre, formé à réagir face à ce genre de situation, il est fort peu probable qu'un accompagnateur puisse avoir ce genre de réaction"; qu'il ajoute qu'il n'a jamais connu le moindre problème en la matière dans le cours de son stage et qu'il est déraisonnable de ne pas tenir compte de ces circonstances particulières tant en ce qui concerne le caractère prétendument notoire de son inaptitude qu'au regard de l'année de stage écoulée; qu'il soutient qu'une prolongation du stage aurait pu être envisagée pour vérifier s'il avait une propension particulière à perdre son sang-froid; qu'il fait valoir que l'acte attaqué revêt un caractère disciplinaire dans la mesure où il se fonde exclusivement sur l'incident précité qu'il a pour objet de sanctionner et qu'il vise à l'écarter définitivement de ses fonctions "sans égard à l'excellen[ce] de son stage";

que, dans son dernier mémoire, il fait valoir, quant à la première branche du moyen, que l'acte attaqué ne fait pas formellement référence à une inaptitude notoire mais se contente de faire état d'une inaptitude professionnelle, laquelle peut prendre plusieurs formes (inaptitude notoire, défaut de zèle, rapport défavorable du stage, ...), de sorte que postuler que l'acte attaqué se fonde sur cette notion consiste à fournir une motivation formelle a posteriori, ce qui ne peut être admis d'autant qu'il fait suite au retrait d'une précédente décision justifié par l'annulation proposée par l'auditeur pour défaut de motivation et que "cette chance offerte à la partie adverse d'apporter à l'acte attaqué la motivation qui lui manquait ne l'autorisait pas à faire preuve de ce genre de manquement dans la qualification juridique de l'acte attaqué"; qu'il demande au Conseil d'État de ne statuer sur le fondement du moyen qu'après avoir statué sur le troisième moyen; que, subsidiairement, il soutient que le caractère notoire de son inaptitude professionnelle n'est pas établi dès lors que l'on ne peut déduire des faits qui se sont déroulés le 2 avril 2014 qu'il "serait d'évidence, généralement et définitivement inapte à sa fonction"; qu'il rappelle à ce propos qu'une mesure visant à mettre fin anticipativement à ses fonctions a été prise le 17 avril 2014 mais que l'autorité y a renoncé pour diligenter une enquête de sorte qu'il a repris le travail sans difficulté jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué, ce qui, avec le retrait de la première décision pour défaut de motivation, dément l'évidence de son inaptitude à la fonction; qu'il conclut que la fin du stage pour inaptitude notoire a pour objectif de se défaire rapidement d'un stagiaire qui, de manière évidente, ne présente pas les qualités nécessaires pour exercer la fonction, et non pas de "se

défaire sans respecter les procédures d'un agent dont la période de stage est terminée et qui tout au long de cette période n'a connu aucune difficulté à exercer correctement ses fonctions"; qu'à propos de la deuxième branche, il indique que le moyen est bien plus large que le grief tiré de la non-prolongation du stage et rappelle que son inaptitude, à la supposer notoire c'est-à-dire "indiscutable pour quiconque", aurait dû être constatée bien avant l'adoption de l'acte attaqué alors que son stage s'est déroulé jusqu'à son terme; qu'il répète que son stage devait être apprécié dans son ensemble et non pas au regard du seul incident du 2 avril 2014; qu'en ce qui concerne la troisième branche du moyen, il réitère sa position selon laquelle la décision attaquée constitue une sanction disciplinaire déguisée qui, dès lors, ne pouvait pas être adoptée sur la base des dispositions relatives au stage, et renvoie au troisième moyen pour ce qui concerne le caractère prétendument grave et inadmissible de son comportement;

Considérant, quant aux trois branches réunies, 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 peut découler notamment d'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; qu'eu égard aux circonstances pouvant, selon la disposition précitée, entraîner la fin du stage, le requérant n'a, comme le confirment du reste les développements du moyen, pas pu ignorer que c'est bien l'"inconduite notoire" qui fonde l'acte attaqué, les données factuelles explicitement identifiées dans celui-ci et ressortant du dossier administratif ne pouvant en aucun cas être appréhendées comme un "défaut de zèle", un "rapport défavorable du stage", un "échec à l'épreuve" ou une "interrogation préalable à la régularisation" justifiant la fin du stage; qu'au demeurant, la partie adverse n'est pas tenue, lorsqu'elle identifie le fondement de sa décision, d'utiliser tous les termes du statut lorsque, comme en l'espèce, elle fait expressément référence aux dispositions applicables et qu'elle expose à suffisance les raisons de sa décision; qu'au regard du dossier administratif, la partie adverse a pu 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 la fonction et, partant, une inaptitude professionnelle manifeste à pouvoir être nommé à titre

définitif comme accompagnateur de train; qu'outre que l'affirmation selon laquelle il aurait été victime d'un piège tendu par son collègue n'est nullement établie, le requérant ne peut être suivi lorsqu'il réplique que la situation litigieuse n'aurait pas pu se présenter avec un voyageur dès lors que, d'une part, cette affirmation n'est pas davantage démontrée et que, d'autre part et en tout état de cause, les insultes qu'il affirme avoir subies et qui ont entraîné sa réaction dont il reconnaît lui-même la virulence, auraient pu émaner de n'importe quel utilisateur des chemins de fer; qu'au regard des dispositions statutaires précitées et de la spécificité de la fonction, la partie adverse est en droit d'exiger de ses accompagnateurs de train qu'ils gardent leur sang-froid quelle que soit la qualité de l'interlocuteur avec qui ils ont une altercation et dussent-ils répondre à une provocation, la gestion calme et appropriée d'une situation de stress ou de conflit étant inhérente à cette fonction; que, même si un stage se déroule globalement de manière satisfaisante, la partie adverse peut dès lors décider d'y mettre un terme lorsqu'un évènement, fût-il isolé et ponctuel, revêt à son estime une gravité telle qu'il démontre, à lui seul, l'inaptitude du stagiaire à exercer définitivement cette fonction au regard de la réaction adéquate qu'elle suppose face à une situation conflictuelle; que c'est dès lors régulièrement que l'acte attaqué relève, entre autres, que "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. [...] 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 [...]"; que la prolongation du 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 la disposition précitée n'oblige pas davantage l'autorité à prolonger le stage lorsqu'elle estime que l'attitude du stagiaire révèle, à un moment donné et en raison d'un incident précis dont elle détaille les conséquences au regard des exigences de la fonction, une incompatibilité définitive avec celle-ci; que l'échec à un stage pour inaptitude professionnelle peut dès lors être constaté à tout moment de celui-ci; que, contrairement à l'interprétation suggérée par le requérant, aucune disposition applicable en l'espèce ne prescrit que l'"inaptitude notoire" serait conditionnée par l'impossibilité immédiate de toute poursuite du stage; que la partie adverse ne peut dès lors être critiquée parce qu'elle a diligemment

une enquête pour lui permettre de statuer en toute connaissance de cause, fût-ce quelque temps après l'incident qui fonde la fin du stage; qu'enfin, le caractère disciplinaire ou non d'une mesure s'apprécie en tenant compte de la teneur de l'acte, des circonstances dans lesquelles il est adopté, de ce que le comportement de l'agent est ou non qualifié de fautif, de l'intention manifestée ou non de punir un tel comportement et des incidences sur son statut administratif et pécuniaire; qu'en l'espèce, le requérant n'allègue nullement, ni a fortiori n'établit, qu'en adoptant l'acte attaqué, la partie adverse aurait qualifié son comportement de fautif et aurait manifesté une quelconque intention de le punir; qu'au contraire, les motifs de l'acte attaqués établissent qu'elle a uniquement entendu mettre fin au stage en raison de l'inaptitude de celui-ci, sans poursuivre un quelconque but punitif; que le premier moyen n'est fondé en aucune de ses 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 fautive, 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;

qu'il réplique que suite aux observations qu'il a pu faire valoir quant à la proposition de décision du 10 juin 2014, la partie adverse a pris une décision qu'il a contestée devant le Conseil d'État en développant divers arguments et qu'après avoir retiré l'acte attaqué, la partie adverse a, selon lui, articulé une nouvelle motivation en réponse auxdites observations mais également au vu de l'argumentation qu'il avait développée dans son recours; qu'il estime dès lors qu'il s'agit d'une motivation a posteriori de l'acte attaqué sur laquelle il n'a pu s'expliquer préalablement; qu'il souligne encore que le dossier, tel qu'il a été constitué par la partie adverse, comprend une série de manquements et, en particulier, qu'il ne comporte pas certains éléments d'enquête qu'il avait sollicités (écoute du contenu des appels téléphoniques du requérant, examen des enregistrements des caméras de vidéo-surveillance, témoignage du policier intervenu sur les quais à Louvain, témoignage du conseiller en prévention rencontré par le requérant après les faits) alors qu'ils sont de nature à rétablir l'équilibre entre les témoignages tenus pour acquis et sa propre perception des événements; qu'il conclut en ajoutant que comme "il est difficile -voire impossible- de vérifier la teneur exacte des premiers échanges entre le requérant et le contrôleur du train, on ne saurait admettre que les éléments soutenant sa position soient pris en considération et admis, tandis que les précisions apportées par le requérant soient écartées et que les devoirs sollicités, afin de tenter d'appuyer sa position, soient refusés, voire rejetés sans autre motif";

que, dans son dernier mémoire, il répète que la motivation de l'acte attaqué reprend des considérations qui ne se rapportent pas à des éléments connus au moment où la décision du 25 juin 2014 a été adoptée avant d'être retirée mais à des éléments de défense développés dans son recours au Conseil d'État; qu'il identifie à ce propos les considérations relatives à la compétence de l'auteur de l'acte et l'allusion explicite aux "arguments figurant dans la requête [qu'il a] déposée au Conseil d'État"; qu'il renvoie au troisième moyen pour ce qui concerne le caractère déraisonnable de l'acte attaqué; qu'à l'audience, le conseil du requérant, s'appuyant sur l'arrêt n° 103/2015 du 16 juillet 2015 de la Cour constitutionnelle annulant la boucle administrative, fait valoir que la partie adverse, dans le cadre de la réfection de son acte, ne pouvait fonder sa motivation sur des éléments postérieurs au retrait; qu'il a également fait état de photos des quais où se sont déroulés les incidents déposées dans le cadre d'une procédure judiciaire;

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, qui contient notamment l'audition du requérant; 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; que, comme indiqué lors de l'examen du premier moyen, l'acte attaqué n'ayant pas été adopté dans le cadre d'une procédure disciplinaire, elle n'était pas davantage tenue de faire droit à toutes les mesures complémentaires sollicitées par le requérant; qu'il suffit que l'autorité indique les motifs qui ont déterminé sa décision; qu'en l'espèce, la motivation de l'acte attaqué rappelée dans l'arrêt n° 231.098, précité, est suffisamment claire et précise que pour en comprendre la portée; qu'elle reprend en effet les éléments factuels intervenus le 2 avril 2014 et les témoignages et l'enquête subséquents tels qu'ils figurent au dossier, et expose longuement les raisons pour lesquelles ces événements conduisent la partie adverse, au regard de la faculté de réaction adéquate et proportionnée qu'elle attend d'un accompagnateur de train, à constater l'inaptitude du requérant pour exercer cette fonction; que cette motivation constitue la majeure partie de l'acte attaqué et le mobile déterminant pour lequel il est mis fin à son stage; que les réponses aux griefs soulevés devant le Conseil d'État s'avèrent marginales et sans incidence par rapport à l'ensemble de la motivation de l'acte attaqué qui expose ainsi, en les confrontant aux éléments factuels ressortant du dossier, les motifs pour lesquels le comportement du requérant le 2 avril 2014 a entraîné la fin de son stage; que, confrontée aux incidents graves de ce 2 avril 2014, la partie adverse n'a dès lors pas pris une décision manifestement déraisonnable, c'est-à-dire une mesure qu'aucune autre autorité n'aurait décidée si elle avait été placée dans les mêmes circonstances; que les arguments développés en termes de plaidoiries n'ont pas été avancés dans les écrits de procédure et que, partant, ils sont tardifs et irrecevables; que le deuxième moyen n'est pas fondé;

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, fautive, fautive, fautive 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, en substance, 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 partielle, sans discernement, sans mise en perspective de cet événement, au terme 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 que l'acte attaqué est le fruit d'une appréhension partielle et partielle 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 irréfutable 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;

qu'il réplique que la partie adverse tente maladroitement d'écarter la considération selon laquelle il y aurait un *modus vivendi* entre les accompagnateurs de train pour autoriser leurs collègues à voyager en première classe tant que cela ne porte pas atteinte au service des voyageurs; qu'il relève que la partie adverse écarte donc la pièce 4bis déposée à son dossier, selon laquelle Bernard ROUSSEAU, chef de bureau de la SNCB, indique : "Je connais bien entendu ce que vous appelez les coutumes entre collègues accompagnateurs"; qu'il en déduit que l'existence de cette pratique est avérée et que, une nouvelle fois, la partie adverse tente d'écarter un élément du dossier qui est de nature à étayer sa position; qu'il précise que c'est parce qu'il avait cru pouvoir compter sur la confraternité de son collègue qu'il s'est autorisé à monter en première classe avec son libre parcours de seconde classe et que c'est pour ce motif que, par la suite, pour apaiser les esprits, "souhaitant rester en première classe malgré l'agression dont il était victime", il a rempli son billet de première classe, ce qui lui fut reproché au regard du règlement voulant que ce billet soit rempli avant de monter dans le train; qu'il estime qu'il est donc puni en raison d'une situation créée sciemment et méchamment par son agresseur, à l'encontre de laquelle il n'avait aucune possibilité de répondre; qu'il soutient qu'en ne tenant pas compte de cet élément, et de sa bonne foi, la partie adverse a pris une mesure arbitraire et sans nuance; qu'il considère, pour le surplus, que la partie adverse ne répond pas, quant au fond, à ses arguments essentiels et qu'elle s'est rendue coupable d'un "parti pris manifeste à l'égard d'un agent ayant proféré des propos racistes et xénophobes";

que, dans son dernier mémoire, il critique le rapport de l'auditeur en indiquant notamment que les assertions de la partie adverse qu'il tient pour acquises ne sont ni fondées ni crédibles et rappelle qu'elle a refusé de lui permettre de produire les éléments attestant de sa bonne foi; qu'il précise que c'est parce qu'il ne voulait pas être qualifié de fraudeur qu'il a rempli un coupon de première classe qu'il portait sur

lui afin de pouvoir continuer son voyage dans ce wagon et qu'en refusant son billet, c'est son "agresseur" qui l'a empêché de régulariser sa situation et qu'en tout état de cause, au regard de la tolérance admettant la présence de collègues en première classe, il ne perçoit pas en quoi les circonstances atténuantes ne peuvent pas être admises quant à cette accusation en particulier; qu'il estime que le blocage et le retard du train ne peuvent lui être directement et intégralement imputés dès lors qu'il a respecté les procédures en appelant le dispatching et les services de sécurité et qu'en refusant d'écouter le contenu des appels, la partie adverse l'a privé "de la possibilité d'étayer la perception des circonstances de la cause", tandis que le retard accusé en gare de Bruxelles-Nord trouve son origine dans l'appel à Securail formé par le chef de train lui-même et que c'est également ce dernier qui a décidé d'attendre l'arrivée des policiers à la gare de Louvain; qu'il indique que l'assertion selon laquelle il aurait bloqué les portes est totalement fausse et qu'en refusant de produire les images des caméras situées sur les quais, la partie adverse l'a empêché de prouver sa bonne foi; qu'il rappelle à ce propos l'absence, dans le dossier administratif, de deux témoignages de personnes extérieures aux services de la partie adverse; qu'il indique qu'il est peu crédible d'affirmer qu'il aurait pu, pendant trente-neuf minutes, avoir l'"énergie suffisante pour proférer des insultes à l'égard de son agresseur et bloquer les portes du train de manière continue" et estime que "c'est bien son agresseur, en sa qualité de chef de train, qui détenait le pouvoir de faire partir celui-ci et qui a attendu l'arrivée de la police pour ce faire"; qu'il répète, pour le surplus, que l'acte attaqué est mal motivé et mal étayé;

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 l'acte attaqué montre ainsi 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 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, ont été rencontrés par la partie adverse ("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"), 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"), compte tenu 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 une 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 adoptant l'acte attaqué, une erreur d'appréciation qui serait manifeste au point de considérer qu'il est impensable qu'une autre autorité, placée dans les mêmes circonstances, aurait adopté la même décision, ni, a fortiori, un hypothétique détournement de pouvoir; qu'il n'établit pas plus l'affirmation selon laquelle il aurait été victime d'une situation "créée sciemment et méchamment par son agresseur"; qu'en tout état de cause, cette circonstance, à la supposer établie, ne peut, comme l'expose explicitement l'acte attaqué et comme indiqué lors de l'examen du premier moyen, être retenue, fût-ce comme circonstance atténuante, pour justifier la réaction disproportionnée et inadéquate du requérant; que l'acte attaqué précise, par ailleurs, qu'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 pas les quais", de sorte qu'il ne peut être fait grief à la partie adverse de ne pas avoir fait droit à la demande du requérant de visionner des images inexistantes; que le retard du train causé par celui-ci résulte, par ailleurs, de tous les témoignages concordants et de l'enquête approfondie figurant au dossier administratif; que, sauf à prétendre qu'il s'agirait de faux témoignages, ce que le requérant s'abstient de faire, ces pièces fondent régulièrement l'acte attaqué en ce qu'il constate qu'"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", et en ce qu'il indique que le requérant s'est "de toute évidence montré incapable de gérer une situation de stress" et a "gravement porté atteinte à l'image de la SNCB, à la régularité et à la sécurité du trafic"; que c'est également de façon régulière que l'acte attaqué constate que, quelles que soient les circonstances qui ont amené le requérant à voyager en première classe, il "est également inadmissible, vu le rôle d'exemple que vous devez 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"; que le moyen n'est pas fondé;

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;

qu'il réplique qu'il conteste l'idée selon laquelle l'acte attaqué est un simple acte de réfection d'un acte couvert d'un vice de forme et répète que c'est l'ensemble de son dossier qui a été reconsidéré à la suite de son recours au Conseil d'État et du rapport subséquent de l'auditeur, de sorte que "c'est bien une toute nouvelle décision qui a été adoptée" et qu'une décision nouvelle ne peut avoir d'effet rétroactif fût-ce pour couvrir les effets d'un acte retiré; qu'il admet que ce moyen ne porte que sur la question de la date de la prise d'effet de l'acte attaqué;

que, dans son dernier mémoire, il conteste que les motifs de l'acte attaqué découlent tous du dossier administratif tel qu'il était en possession de la partie adverse au moment où elle a procédé à la réfection contestée dès lors que la motivation reprend des réponses aux arguments nouveaux invoqués à l'appui de son recours en annulation de la décision retirée, ce qui implique un réel réexamen du dossier;

Considérant 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 du 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 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, comme cela a été relevé lors de l'analyse du deuxième moyen, et contrairement à ce qu'allègue le requérant, il apparaît que les motifs déterminants de l'acte attaqué découlent tous du dossier administratif tel qu'il était en possession de la partie adverse au moment où elle a procédé à la réfection contestée; que le moyen n'est pas fondé;

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; qu'il s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État dans ses mémoires en réplique et dernier mémoire;

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.

Art. 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.

Les membres du comité de direction forment un collège.

Ils peuvent se répartir les tâches. Sous réserve des compétences qui lui sont réservées par la présente loi en tant que collège, 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. Il informe le conseil d'administration des délégations accordées en vertu du présent alinéa.";

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 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 fondé;

Considérant que la partie adverse sollicite qu'une indemnité de procédure majorée à huit cent quarante euros lui soit accordée; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 840 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 400 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le vingt-et-un juin deux mille seize 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.