

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 239.256 du 28 septembre 2017

A. 218.797/VIII-10.069

En cause : **DEGIMBE** Jason,
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.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 21 mars 2016, Jason DEGIMBE demande l'annulation de " la décision adoptée le 20 janvier 2016 par Monsieur ROSSIGNON, Adjoint du Directeur Général HR de la partie adverse, mettant un terme au stage du requérant, en date du 31 août 2015".

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M^{me} Laurence LEJEUNE, auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 29 juin 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 8 septembre 2017.

M. Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Idriss ANBARI, loco M^{es} Chris VAN OLMEN et Vincent VUYLSTEKE, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Laurence LEJEUNE, auditeur, a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Le requérant, qui expose être atteint de la maladie de Crohn, est admis au stage par HR Rail le 1^{er} août 2014 en qualité d' "agent de maintenance (voies)". Il entame directement son stage, d'une durée d'un an, et est affecté à Bruxelles-Nord.

2. Par un courrier du 29 octobre 2014, sa hiérarchie lui enjoint de se conformer, sous peine de sanction disciplinaire, à la procédure à suivre en cas d'absence pour cause de maladie.

3. Le 18 décembre 2014, il est déclaré inapte aux fonctions de recrutement par le centre régional de la médecine de l'administration. Cette décision est cependant infirmée par la commission d'appel de la médecine de l'administration le 28 janvier 2015, sur recours du requérant.

4. Dans un courrier qu'il lui adresse le 29 janvier 2015, le supérieur hiérarchique du requérant, Jimmy MEULEMAN, relève des problèmes de flexibilité, d'absentéisme et de comportement dans le travail, susceptibles, en l'absence d'une amélioration de son comportement, de conduire à l'échec au stage.

5. Le 1^{er} avril 2015, le requérant se voit infliger la sanction disciplinaire du rappel à l'ordre, pour des pointages tardifs.

6. De nouvelles arrivées tardives sur son lieu de travail et l'omission de remettre le formulaire relatif à la sanction disciplinaire du 1^{er} avril 2015 conduisent son supérieur à proposer, le 24 avril suivant, de lui infliger une réprimande simple.

Pour se justifier, le requérant explique que "pour les arrivées tardives du 24 et 25 mars, ils sont dus à mon déménagement car je ne connaissais pas encore le trajet jusqu'à mon travail". Le 24 avril 2015, se ralliant à la proposition de sanction, la partie adverse lui inflige une réprimande simple.

7. Trois mois plus tard, le 24 juillet 2015, le requérant est puni de la retenue d'un cinquième de jour de traitement pour les faits suivants :

- absence injustifiée le 26 juin 2015;
- manque de respect vis-à-vis d'un supérieur hiérarchique le 15 juin 2015;
- absence pour maladie non admise du 13 au 15 avril 2015.

Pour sa défense, il avait indiqué : "punition acceptée, je reconnais avoir commis une erreur pour ce qui est des 3 jours d'absence injustifiée pour maladie, le changement d'adresse avait été demandé mais ne fut pas effectué en temps et en heure".

8. Entre-temps, le 6 juillet 2015, Jimmy MEULEMAN établit un rapport de stage négatif aux termes duquel il propose de mettre fin au stage notamment parce "jusqu'à maintenant, aucun point positif. L'agent n'a jamais montré de volonté pour travailler. Son comportement n'est pas correct". Cette proposition est soumise au requérant qui, le 18 juillet 2015, formule la demande suivante :

" Étant donné mon état de santé actuel, ne serait-il pas possible de me trouver un autre poste adapté à ma situation, je suis actuellement un nouveau traitement qui pourrait améliorer ma vie professionnelle".

9. Le 25 août 2015, se fondant sur le rapport de stage, la partie adverse décide de mettre fin au stage du requérant et de procéder à son licenciement. Cette décision fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'État (G/A. 217.376/VIII-9860).

10. Le 20 janvier 2016, la partie adverse retire cette décision et en adopte une nouvelle ayant le même objet, dans les termes suivants:

" (I) Retrait de la décision du 25 août 2015

Vous avez introduit un recours en annulation devant le Conseil d'État à l'encontre de la décision du 25 août 2015 par laquelle Madame VERLINDEN a mis fin à vos fonctions d'agent de maintenance (voies) en stage à la date du 31 août 2015 (procédure portant la référence G/A. 217.376/VIII-9860).

Suite à ce recours, j'ai décidé de retirer la décision du 25 août 2015, tenant compte du moyen que vous avez invoqué devant le Conseil d'État pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte.

Veillez dès lors considérer cette décision du 25 août 2015 comme nulle et non avenue.

(II) Nouvelle décision de licenciement

Parallèlement au retrait, j'ai décidé d'adopter une nouvelle décision de licenciement. Il s'agit donc d'un acte de réfection de la décision du 25 août 2015, adopté par l'autorité compétente.

A. Rappel des faits et antécédents

Vous êtes entré en service le 1^{er} août 2014 en qualité d'agent de maintenance (voies) en stage.

Vous avez été déclaré inapte à vos fonctions par le CRMA en date du 19 décembre 2014, mais vous avez introduit un recours contre cette décision. Le 28 janvier 2015, la CAMA a décidé d'infirmier la décision d'inaptitude aux fonctions de recrutement.

Le 29 janvier 2015, une note a été établie mettant l'accent sur différents aspects et indiquant explicitement qu'à défaut de changements dans votre comportement, le stage devrait être arrêté.

Plusieurs sanctions disciplinaires vous ont été infligées.

Le rapport de stage du 6 juillet 2015 est négatif. Il précise notamment que votre comportement n'est pas correct (en relevant également qu'on n'a pas remarqué beaucoup d'amélioration après la note du 29 janvier 2015) et souligne un manque d'intérêt pour le travail et un manque d'initiative. Il est proposé de mettre fin à votre stage, en application des dispositions du fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VII, lettre F et du Statut du personnel, Chapitre XV, Cessation des fonctions, articles 1 et 4.

Vous avez pris connaissance de la demande d'interrompre votre stage ainsi que du fait que vous pouviez faire connaître vos remarques.

Vous n'avez pas contesté les éléments figurant dans le rapport, mais avez demandé un autre poste en vous référant à votre état de santé.

B. Motifs de la décision

Je décide de mettre fin à votre stage, pour les raisons exposées dans le rapport de stage du 6 juillet 2015 et qui témoignent de votre inaptitude professionnelle à exercer la fonction.

Concernant votre demande de trouver un poste adapté à votre état de santé actuel (formulée suite au rapport de stage négatif) ou de procéder à des aménagements raisonnables (formulée devant le Conseil d'État), il convient de relever que la proposition de mettre fin au stage repose sur un rapport de stage négatif, lui-même fondé sur des motifs étrangers à votre état de santé.

Le rapport du 6 juillet 2015 met en évidence une série de motifs, et ce alors même que la note du 29 janvier 2015 (qui détaille les problèmes constatés en matière de flexibilité, de comportement et d'absentéisme) attirait déjà formellement votre attention sur le risque d'interruption du stage.

Le rapport négatif du 6 juillet 2015 est également fondé sur l'absence d'intérêt pour votre métier, et le manque d'initiative.

Vous avez par ailleurs déjà fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires.

Il ne peut donc pas être donné suite à cette demande de trouver un poste «adapté» ou de procéder à des aménagements raisonnables compte tenu du fait que la décision de mettre fin au stage repose sur des motifs étrangers à votre état de santé.

De manière surabondante, il convient de relever que votre demande de trouver un poste adapté à votre état de santé actuel ou d'aménagements raisonnables est tardive. Vous n'invoquez d'ailleurs souffrir de la maladie de Crohn que dans votre requête au Conseil d'État (procédure portant la référence G/A. 217.376/VIII-9860).

Par ailleurs, outre le caractère tardif de la demande, il convient également de constater que vous n'établissez pas être en droit de demander de tels aménagement raisonnables.

En effet, l'octroi d'aménagements raisonnables implique le fait d'être en situation de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ce que vous ne démontrez pas. Au contraire, vous avez vous-même introduit une procédure devant la CAMA en vue d'être déclaré apte à vos fonctions, ce qu'a confirmé la CAMA en janvier 2015.

Au surplus, et également de manière strictement surabondante, je relève que la fonction d'agent de maintenance implique par essence un travail en extérieur, au niveau des voies et talus, ce qui aurait été en tout état de cause de nature à constituer un obstacle à votre demande de trouver un «poste adapté» ou des aménagements.

Dès lors que votre demande d'aménagements raisonnables ou d'un poste adapté à votre état de santé est tardive, qu'elle est en contradiction avec votre précédent comportement (décision de la CAMA de janvier 2015 après recours introduit par vos soins et absence de demande d'aménagement raisonnable après janvier 2015), que vous ne démontrez pas être en situation de handicap et que les motifs du rapport négatif sont étrangers à votre état de santé, je ne peux pas donner suite à cette demande.

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

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

Une interdiction de recrutement pour tout emploi vous est imposée pour une période de 5 ans à partir du 1^{er} septembre 2015, conformément au Statut du personnel, Chapitre II, article 23.

Concernant la compétence de l'auteur de l'acte, je souligne que le Conseil d'administration de HR Rail, en date du 20 décembre 2013, a décidé que les règles reprises dans le Règlement général - Délégations et subdélégations de compétences du 29 décembre 2004 vaudront, à titre transitoire, dans le cadre de la nouvelle structure des Chemins de fer belges (annexe 1). En vertu de l'article

45 du document précité (que vous trouverez en annexe 2), je dispose, en ma qualité de «dirigeant du niveau de gestion 2 de la direction 'Human Resources' compétent en matière de 'Carrières - Emplois/moyens - Implantations décentralisées'», de la compétence de licencier un agent temporaire, stagiaire ou statutaire. 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 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 31 août 2015. Ceci résulte de l'objet même de la présente décision. Il s'agit en effet de constater une nouvelle fois l'impossibilité de poursuivre votre stage, laquelle implique nécessairement votre licenciement en vertu du Statut du personnel, Chapitre II, article 21 et du RGPS, Fascicule 501, Titre 1, partie IV, chapitre VII, point F. Conformément à l'article 1^{er} du Chapitre XV du statut du personnel, la rupture du lien statutaire en cas d'échec au stage intervient au dernier jour de prestation, soit en l'espèce le 31 août 2015. 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 31 août 2015, la présente décision doit donc produire ses effets à la date du 31 août 2015.

À titre strictement surabondant (sachant que le dispositif réglementaire précité justifie à lui seul l'adoption de la décision avec effet au 31 août 2015), 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 31 août 2015 et ce d'autant plus que la décision de retrait est justifiée par un vice d'incompétence de l'auteur de l'acte.

(III) Dispositif

Pour les motifs précités, je décide donc :

- Article 1 : de retirer la décision du 25 août 2015, qui fait l'objet de la procédure pendante devant le Conseil d'État sous la référence G/A 217.376/VIII-9860.

- Article 2 : de mettre fin à votre lien statutaire en qualité d'agent de maintenance (voies) en stage à la date du 31 août 2015, et de prononcer une interdiction de recrutement pour tout emploi pour une période de 5 ans à partir du 1^{er} septembre 2015, conformément au Statut du personnel, Chapitre II, article 23.

Selon le prescrit de l'article 19 al.2 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, nous vous informons qu'un recours peut être introduit devant le Conseil d'État contre les actes administratifs et les décisions à portée individuelle, dans les 60 jours de leur notification, par requête introduite par voie recommandée et ce conformément aux lois précitées et leurs arrêtés d'exécution."

Il s'agit de l'acte attaqué.

11. Par un arrêt n° 235.065 du 14 juin 2016, le Conseil d'État constate qu'il n'y a plus lieu de statuer sur le recours en annulation introduit contre la décision du 25 août 2015, compte tenu du retrait intervenu.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation des principes généraux du droit administratif et plus particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, de la motivation interne fausse et abusive, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Le requérant relève que la maladie dont il est atteint est reconnue comme un handicap et reproche à la partie adverse d'avoir rejeté sa demande d'aménagements raisonnables de son travail nonobstant la loi du 10 mai 2007 visée au moyen. Il soutient qu'il "a acquis la certitude" que l'affirmation de l'acte attaqué selon laquelle il n'est pas motivé par son état de santé n'est soutenue par aucun élément du dossier et ne pourra être prouvée. Il critique les motifs mis en avant pour justifier son licenciement en faisant valoir que les sanctions disciplinaires qui lui ont été infligées pour "quelques arrivées tardives" et une plaisanterie mal reçue par son supérieur hiérarchique ne permettent pas de le considérer comme "notoirement inapte à ses fonctions". Il estime que le rapport de stage ne contient finalement que des considérations sibyllines qui ne justifient pas son licenciement. S'agissant de son état de santé, il prétend avoir d'emblée averti le service médical et sa hiérarchie qu'il souffrait de la maladie de Crohn. Il affirme que le fait que ses nombreuses absences pour maladie ait conduit la partie adverse à demander qu'il soit procédé à un examen médical est "le signe certain qu'elle avait conscience d'un problème de santé" le concernant, et précise qu'il a déjà fait l'objet d'une reconnaissance de la part du SPF Santé publique et qu'une demande visant à la reconnaissance d'une aggravation est en cours.

Il réplique que les motifs figurant dans l'acte attaqué (pointages tardifs, absences pour maladie non admises) seraient liés à son état de santé et qu'ils ne permettent pas de conclure qu'il serait notoirement inapte à exercer la fonction. Il dit n'avoir jamais caché son état de santé et s'en être même ouvert à ses collègues et que ses absences pour raisons médicales "constituaient une première indication de l'existence d'un problème de santé". Il estime qu'ayant été introduite alors qu'il était toujours en stage, sa demande de poste adapté ne saurait être considérée comme

tardive et que le fait que son supérieur hiérarchique a estimé que son stage n'était pas une réussite ne dispensait pas la partie adverse de prendre les dispositions nécessaires par rapport à son état de santé. Enfin, il est d'avis que l'explication selon laquelle la nature de sa fonction est un obstacle à ce qu'un poste plus adapté puisse être proposé n'est "rien de moins que l'aveu d'un refus général, par principe, de rechercher des postes adaptés ou des aménagements raisonnables du travail des agents souffrant de problèmes de santé".

Dans son dernier mémoire, il rappelle que si sa demande du 18 juillet 2015 relative à sa maladie n'a été formulée qu'à l'occasion du recours en annulation contre la première décision de licenciement du 25 août 2015, l'acte attaqué en l'espèce a été adopté le 20 janvier 2016, à un moment où la partie adverse avait connaissance de son état de santé et de sa demande de poste adapté.

IV.2. Appréciation

En adoptant l'acte attaqué, la partie adverse a décidé de mettre fin au stage du requérant "pour les raisons exposées dans le rapport de stage défavorable du 6 juillet 2015 et qui témoignent de [son] inaptitude professionnelle à exercer la fonction", en visant également la note du 29 janvier 2015 et la circonstance qu'il a "par ailleurs déjà fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires". Les constats suivants ressortent du rapport du 6 juillet 2015 :

- "jusqu'à maintenant, aucun point positif. [Le requérant] n'a jamais montré de volonté pour travailler. Son comportement n'est pas correct";
- le requérant est "sans intérêt pour le métier, ne fait que le travail que nous lui donnons comme ordre".

La note du 29 janvier 2015, qui, selon l'acte attaqué, met "l'accent sur différents aspects et indiqu[e] explicitement qu'à défaut de changements dans [son] comportement le stage devrait être arrêté", est un courrier, auquel le requérant n'a pas réagi, dans lequel son supérieur hiérarchique lui signifie que sa manière de servir pose problème et qu'il est invité à améliorer son comportement. Ce dernier y relève que les chefs d'équipe du requérant se plaignent de son "comportement trop mou", de son manque d'initiative, du fait qu'il ne s'intègre pas avec le personnel et qu'il se plaint constamment de sa situation privée. À ces reproches s'ajoutent ceux de prendre des pauses trop nombreuses, de ne pas supporter une part suffisante du travail au sein de l'équipe au détriment de l'équité qui doit y prévaloir, de ne pas respecter les règles en cas d'absence pour maladie et de totaliser déjà quatorze arrivées tardives alors que le requérant habite près de son lieu de travail.

Quant aux sanctions disciplinaires évoquées par l'acte attaqué, l'examen du dossier révèle que le requérant a fait l'objet de trois sanctions disciplinaires depuis le début de son stage: un rappel à l'ordre en date du 1^{er} avril 2015, une réprimande simple le 24 avril 2015 et une retenue de traitement le 24 juillet 2015, principalement pour "pointages tardifs" et absences injustifiées.

Au regard des motifs ainsi clairement exprimés dans l'acte attaqué et qui sont attestés par le dossier administratif, le moyen est non fondé en ce qu'il affirme que le véritable motif du licenciement du requérant serait prétendument son état de santé, aucun élément du dossier ne permettant d'accréditer cette thèse. Il ne peut davantage être retenu en ce qu'il soutient que les griefs qui lui sont adressés ne sont pas d'une gravité telle qu'ils justifieraient la décision de le licencier, dès lors que le stage constitue une période de formation et d'apprentissage qui a pour but de permettre à l'autorité, en qualité d'employeur public, d'évaluer si l'agent rencontre les attentes de la fonction avant de procéder à sa nomination à titre définitif. Les considérations figurant dans la note du 29 janvier 2015 et le constat de l'absence d'amélioration posé dans le rapport de stage du 6 juillet 2015, ainsi que le fait que le requérant a fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires, ont raisonnablement pu conduire la partie adverse à estimer que son comportement dans le cadre de son stage ne permettait pas d'augurer qu'il puisse donner entière satisfaction dans l'exercice de ses fonctions une fois nommé et, partant, à poser le constat de son inaptitude professionnelle pour la fonction dans laquelle il a été recruté.

En ce qui concerne le grief de ne pas avoir réservé de suite favorable à sa demande de poste adapté, il convient de constater que la tardiveté de cette demande n'est exposée dans l'acte attaqué que "de manière surabondante", la partie adverse indiquant comme suit les raisons pour lesquelles, sur le fond, cette demande ne pouvait être rencontrée :

" [...] Concernant votre demande de trouver un poste adapté à votre état de santé actuel (formulée suite au rapport de stage négatif) ou de procéder à des aménagements raisonnables (formulée devant le Conseil d'État), il convient de relever que la proposition de mettre fin au stage repose sur un rapport de stage négatif, lui-même fondé sur des motifs étrangers à votre état de santé.

Le rapport du 6 juillet 2015 met en évidence une série de motifs, et ce alors même que la note du 29 janvier 2015 (qui détaille les problèmes constatés en matière de flexibilité, de comportement et d'absentéisme) attirait déjà formellement votre attention sur le risque d'interruption du stage.

Le rapport négatif du 6 juillet 2015 est également fondé sur l'absence d'intérêt pour votre métier, et le manque d'initiative.

Vous avez par ailleurs déjà fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires.

Il ne peut donc pas être donné suite à cette demande de trouver un poste «adapté» ou de procéder à des aménagements raisonnables compte tenu du fait que la

décision de mettre fin au stage repose sur des motifs étrangers à votre état de santé.

[...]"

Il vient d'être constaté que le moyen est non fondé en ce qu'il invoque que l'acte attaqué serait justifié par l'état de santé du requérant. Dès lors qu'elle a décidé de mettre fin au stage du requérant pour des motifs étrangers à son état de santé, la partie adverse ne saurait avoir méconnu la loi du 10 mai 2007 visée au moyen en décidant, dans la décision prononçant son licenciement, qu'il ne pouvait être donné suite à sa demande de poste adapté.

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le 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'article 5, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en particulier sa section II, de la motivation interne fautive et abusive, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Le requérant reproche à la partie adverse de ne pas avoir tenu compte de la circonstance que son stage a été marqué par de sérieux problèmes de santé dus en partie aux faits de mise à l'écart, de dénigrement et de harcèlement dont il aurait été victime au travail. Il affirme que s'il n'a pas introduit de demande spécifique ni de plainte formelle, il a tout de même été en incapacité de travail pour dépression "en réaction à cette charge psychosociale" et critique le médecin du travail qui "s'est borné à considérer [qu'il] n'était plus en état d'exercer une fonction de sécurité". Selon lui, la partie adverse n'a pas veillé de manière adéquate à sa santé au travail et ne l'a pas suffisamment protégé contre les risques psychosociaux. Il lui fait également grief de ne pas avoir correctement assuré sa formation et le développement de ses compétences en n'adaptant pas son travail, ce qui a eu pour conséquence de le placer dans l'impossibilité de donner la juste mesure de ses compétences professionnelles. Il soutient qu'en ne tenant pas compte de ces "circonstances" lors de l'adoption de l'acte attaqué, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation.

Il réplique que sa requête fait état de faits précis relatifs à l'attitude de ses collègues et supérieurs hiérarchiques et que "les dénégations de la partie adverse ne sont nullement étayées par le dossier administratif", qui s'avère donc incomplet. Se fondant sur l'article 21, alinéa 3 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, il fait valoir que les faits de harcèlement qu'il allègue sont dès lors réputés prouvés et que c'est à la partie adverse qu'il appartient de contredire ses affirmations.

Dans son dernier mémoire, il s'en remet à la sagesse du Conseil d'État.

V.2. Appréciation

Le moyen est dépourvu de tout développement permettant de comprendre en quoi la partie adverse aurait failli à ses obligations en matière de formation à l'égard du requérant et repose, à cet égard, sur de simples affirmations non étayées. En tout état de cause, les critiques du requérant sur ce point sont vaines dès lors que ce ne sont pas ses compétences qui sont en cause mais bien son comportement, ainsi que cela ressort de l'examen du premier moyen.

Dans son moyen, le requérant reconnaît qu'il n'a pas dénoncé l'existence de prétendus faits de mise à l'écart, de dénigrement et de harcèlement auprès de l'autorité et la partie adverse répond, sans être contredite par le dossier, qu'elle n'a jamais été informée de problèmes de cette nature en ce qui concerne le requérant. La requête ne donnant pas le moindre exemple concret des faits répréhensibles que ce dernier dit avoir subis, le requérant n'est pas recevable à reprocher à l'autorité de ne pas apporter la preuve contraire des faits qu'il allègue. La partie adverse ne peut se voir reprocher l'absence de prise en considération de faits de harcèlement ou, plus généralement, comme le lui reproche le moyen, de "circonstances", dont elle ignorait l'existence lorsqu'elle a pris la décision attaquée à défaut pour le requérant d'établir l'avoir interpellée d'une quelconque manière à ce propos.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant invoque un excès de pouvoir et la "violation des principes généraux du droit et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure [et du] principe de non-rétroactivité". Il expose que bien qu'ayant été adopté le 20 janvier 2016, l'acte attaqué sort ses effets le 31 août 2015,

en violation du principe de non-rétroactivité des actes administratifs. Il fait valoir que "loin de simplement faire siens les motifs de l'acte du 25 août 2015", l'acte attaqué constitue une nouvelle décision, sa motivation révélant que la partie adverse a réexaminé l'ensemble du dossier en motivant spécialement le rejet de sa demande de poste adapté. Il fait ensuite valoir que l'article 1^{er} du chapitre XV du statut du personnel de HR Rail sur lequel la partie adverse prétend pouvoir se fonder pour justifier l'effet rétroactif de son acte n'a pas la portée que celle-ci lui donne et qu'en tout état de cause, une simple réglementation interne ne peut déroger au principe général de non-rétroactivité, qui a valeur législative.

La partie adverse répond que la rétroactivité est parfaitement justifiée dans l'acte même et qu'elle peut être admise dès lors que, d'une part, un arrêt n° 231.098 du 5 mai 2015 a, selon elle, "confirmé qu'un licenciement suite à l'échec d'un stage pouvait être assorti d'un effet rétroactif" et que, d'autre part, conformément au statut de HR Rail, la rupture du lien statutaire intervient au dernier jour de prestation. À titre subsidiaire, elle fait valoir que l'accueil du moyen ne pourrait conduire qu'à l'annulation de l'acte attaqué en ce qu'il produit ses effets pour une période antérieure au 20 janvier 2016.

Dans son dernier mémoire, elle fait valoir que la décision de réfection en matière de stage peut produire ses effets à la date de la décision initiale quel que soit le vice constaté, sous peine de considérer que le stage serait prolongé de manière fictive durant la procédure en annulation alors que l'autorité doit se placer au moment de la décision initiale pour juger des prestations du stagiaire et ne peut pas tenir compte de la période ultérieure durant laquelle le stagiaire n'a matériellement accompli aucune prestation. Elle précise qu'un arrêt n° 220.489 du 29 août 2012, auquel se réfère l'acte attaqué, admet la rétroactivité d'une décision de fin de stage alors que la décision initiale a été annulée en raison d'un vice dans la composition de l'organe collégial compétent, soit, selon elle, un vice d'incompétence de l'auteur de l'acte comme en l'espèce. Elle répète que les dispositions statutaires stipulent que la rupture du lien doit intervenir au dernier jour de prestation et invoque les arrêts n° 235.157 du 21 juin 2016 et n° 236.518 du 24 novembre 2016 dont elle déduit que le Conseil d'État a confirmé qu'au sein des Chemins de fer, la fin du stage doit intervenir au dernier jours des prestations. À titre subsidiaire, elle conteste qu'un vice d'incompétence ne puisse pas être corrigé avec effet rétroactif, constate que le Conseil d'État a déjà jugé qu'un vice de forme pouvait être réparé avec effet rétroactif et, doctrine à l'appui, est "d'avis qu'un vice d'incompétence est un vice touchant à la légalité externe de l'acte administratif" et non à sa légalité interne. Elle conteste la jurisprudence reprise dans le rapport d'auditorat dès lors qu'elle concerne des décisions disciplinaires et que dans ce domaine, le Conseil d'État a, selon elle,

"déjà admis à plusieurs reprises qu'un vice d'incompétence pouvait être corrigé avec effet rétroactif". Elle invoque encore un rapport de l'auditorat dans une affaire A. 187.429/VIII-6288 qui a détaillé, jurisprudence et doctrine à l'appui, les raisons pour lesquelles la rétroactivité devait être admise en cas de correction d'un vice lié à la compétence de l'auteur de l'acte. Elle ajoute que si une décision de même portée peut être adoptée au même stade de la procédure que la décision annulée, la rétroactivité doit être admise. À l'audience, elle invoque encore un arrêt n° 238.119 du 9 mai 2017 pour étayer sa thèse.

VI.2. Appréciation

Le principe général de non-rétroactivité des actes administratifs, destiné 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. S'agissant d'un principe général de nature législative, les dispositions réglementaires contraires d'un statut ne peuvent y déroger. Ce principe n'est toutefois pas absolu et il est admis par la jurisprudence majoritaire que la réfection d'une décision qui, pour des motifs de forme, a été annulée par le Conseil d'État ou retirée par son auteur puisse être assortie d'un effet rétroactif lorsqu'il s'agit de constater une situation de fait ou encore lorsque la rétroactivité est nécessaire au plein rétablissement de la légalité. 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.

En l'espèce, la partie adverse a retenu comme date de prise d'effet de l'acte attaqué celle du 31 août 2015, à l'instar de ce qu'elle avait fait dans la décision du 25 août 2015 que celui-ci a pour objet de refaire à la suite de son retrait. Il ressort toutefois de l'acte attaqué que l'illégalité ayant prévalu audit retrait concerne l'incompétence de l'auteur de l'acte et non pas une irrégularité formelle. Cette première décision n'ayant pas été retirée pour un simple vice de forme mais en raison de l'incompétence de l'auteur de la décision du 25 août 2015, l'acte attaqué ne peut être considéré comme relevant de la catégorie des actes pour lesquels il peut être fait exception au principe de la non-rétroactivité. Les arrêts n° 231.098, n° 235.157, n° 236.518 et n° 238.119 invoqués par la partie adverse ne sont pas transposables en l'espèce dès lors que, dans ces affaires, le retrait de la décision originale était justifié non pas en raison de l'incompétence de l'auteur de l'acte mais pour des motifs de forme tenant du défaut de motivation formelle. L'arrêt n° 236.518 n'a pas davantage été prononcé à l'égard d'un acte faisant suite à un retrait de la décision originale pour cause d'incompétence de l'auteur de l'acte, mais à la suite d'un retrait justifié parce que l'agent n'avait pas été informé qu'il devait formuler ses

observations dans les dix jours de la proposition de fin de stage. Enfin, la référence au rapport de l'auditorat dans l'affaire A. 187.429/VIII-6288 s'avère non pertinente dès lors que, par un arrêt n° 221.336 du 9 novembre 2012, rendu sur avis contraire de l'auditeur, le Conseil d'État a rejeté la motivation de la rétroactivité exposée dans ledit rapport en constatant entre autres que, comme en l'espèce, le retrait de la décision originale était justifié par l'incompétence de l'auteur de l'acte et "qu'il ne s'agit pas d'une irrégularité formelle".

Le troisième moyen est fondé et doit entraîner l'annulation partielle de l'acte attaqué en ce qu'il prévoit la rétroactivité de ses effets.

VII. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure minimale de cent quarante euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

Est annulée la décision prise le 20 janvier 2016 par Jean-Marie ROSSIGNON, adjoint du directeur général HR de la société anonyme de droit public HR RAIL, mettant un terme au stage de Jason DEGIMBE, uniquement en ce qu'elle produit ses effets rétroactivement à la date du 31 août 2015.

Le recours est rejeté pour le surplus.

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 VIII^e chambre,
le vingt-huit septembre deux mille dix-sept, par :

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.