

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 239.521 du 24 octobre 2017

A. 217.946/VIII-9924

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

contre :

la société anonyme de droit public HR Rail,
ayant élu domicile chez
M^{es} Chris VAN OLMEN et
Vincent VUYLSTEKE, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 24 décembre 2015, Aurélie VANDERMOTTEN demande l'annulation de "la décision prise le 30 octobre 2015 par Monsieur ROSSIGNON, adjoint du directeur général de la partie adverse, de mettre fin [à ses] fonctions pour inaptitude professionnelle, en date du 4 mars 2011, à l'issue de son stage en vue d'une nomination en qualité de conseiller, spécialité administrative et sociale".

II. Procédure

Un arrêt n° 236.833 du 20 décembre 2016 a ordonné la réouverture des débats et a chargé le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général de procéder à l'examen du premier moyen, dans le cadre d'un rapport complémentaire.

Il a été notifié aux parties.

M. Patrick HERBIGNAT, premier auditeur chef de section au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 13 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont, chacune, déposé un dernier mémoire complémentaire.

Par une ordonnance du 7 septembre 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 20 octobre 2017.

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

M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Vincent VUYLSTEKE, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick HERBIGNAT, premier auditeur chef de section, a été entendu en son avis conforme sauf en ce qui concerne les dépens.

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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 236.833, précité, ainsi que dans les arrêts n^{os} 215.818 du 18 octobre 2011 et 232.454 du 6 octobre 2015. Il y a lieu de s'y référer en rappelant les éléments suivants.

1. Par un arrêt n° 227.460 du 20 mai 2014, le Conseil d'État a annulé la première décision d'inaptitude professionnelle de la requérante du 4 mars 2011, après avoir constaté l'incompétence de l'auteur de cet acte.

2. Le 25 juillet 2014, la partie adverse demande à la requérante si, à la suite de cet arrêt, elle est disposée à reprendre le service. La requérante fait part de son accord le 29 juillet 2014.

3. Le 7 août 2014, la partie adverse adopte une deuxième décision d'inaptitude professionnelle qui rétroagit à la date de la première, soit le 4 mars 2011.

4. Par un arrêt n° 232.454 du 6 octobre 2015, le Conseil d'État annule cette décision pour le motif suivant :

" Considérant qu'en l'espèce, la requérante a déposé une plainte pour harcèlement le 3 février 2011; que, par une décision du 7 août 2014, la partie adverse a pris la décision de mettre fin à ses fonctions pour inaptitude professionnelle, avec effet au 4 mars 2011; que cette décision intervient plus de trois ans après le dépôt de la plainte pour harcèlement moral mais à la suite d'un arrêt d'annulation du Conseil d'État ayant fait disparaître définitivement de l'ordonnancement juridique une première décision de licenciement du 4 mars 2011; que la partie adverse, dans son opération de réfection, devait se resituer au moment où l'irrégularité a été commise et ainsi tenir compte de la circonstance que la plainte pour harcèlement déposée par la requérante, le 3 février 2011, était toujours pendante d'autant qu'elle a fait choix de donner à la décision attaquée une portée rétroactive au 4 mars 2011; que, dans ces circonstances, au regard des exigences de l'article 32*tredecies* [de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs], il lui appartenait de justifier en quoi les motifs du licenciement pour inaptitude professionnelle étaient étrangers à ceux ayant donné lieu à la plainte pour harcèlement; que l'acte attaqué se contente d'indiquer ce qui suit :

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

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

5. Le 30 octobre 2015, la partie adverse adopte l'acte attaqué en l'espèce "suite à l'arrêt n° 232.454 du 6 octobre 2015 [...] dans le cadre d'un nouvel acte de réfection [...]".

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et de l'excès de pouvoir.

La requérante fait valoir que l'acte attaqué met fin, avec prise d'effet le 4 mars 2011, à la relation de travail qui la liait à la partie adverse alors qu'il est, selon elle, fondé sur des motifs "intimement liés" à la plainte motivée pour harcèlement moral qu'elle a déposée le 3 février 2011. Elle expose que dès lors que cette rupture est intervenue moins d'un an après le dépôt de la plainte, il incombe à

la partie adverse de démontrer que son licenciement est fondé sur des motifs étrangers à ladite plainte, ce qu'elle n'établit pas en l'espèce selon elle. Elle indique qu'à ce moment, son stage était en prolongation de six mois et devait donc prendre fin vers le 14 avril 2011 sans qu'aucun rapport de stage ne soit prévu avant cette échéance, sauf en cas d'échec à un examen ou d'erreur révélatrice d'incompétence. Elle précise que c'est cinq jours après le dépôt de sa plainte que son supérieur hiérarchique, visé par la plainte, propose une évaluation négative de son stage pour des motifs "essentiellement fondés sur [sa] situation de mise à l'écart [...] par ses supérieurs hiérarchiques", mais "sans faire état d'un quelconque évènement qui justifierait la production inattendue de cette évaluation". Elle en conclut qu'il apparaît donc clairement que cette évaluation négative, inattendue par rapport au déroulement normal d'une procédure de stage, a été produite en raison de la plainte précitée contre son auteur et que l'acte attaqué s'avère irrégulier dès lors que cette évaluation négative en aurait "manifestement" constitué un élément déterminant au regard de sa motivation. Elle précise que dans la mesure où les faits constitutifs du harcèlement dénoncé par la plainte ont pour auteurs les personnes qui ont jugé ses prestations insuffisantes et préconisé son licenciement, ces rapports et évaluations ne peuvent fonder un motif étranger à la plainte "puisque'ils participent, par eux-mêmes et conjointement avec les conditions défavorables du stage sur lesquelles ces personnes avaient pouvoir de décision, au processus de harcèlement dont [elle] a été victime". Elle rappelle la chronologie des événements et estime qu'il n'est pas possible, à la seule lecture des rapports rédigés par les auteurs du harcèlement, de conclure qu'elle aurait été licenciée en raison du caractère jugé non satisfaisant de ses prestations, dès lors que la partie adverse n'établit pas que la décision de la licencier était envisagée par l'autorité compétente avant le 3 février 2011, date du dépôt de sa plainte. Elle précise encore qu'aucun argument ne peut être tiré de l'absence de reconnaissance d'un harcèlement dès lors que c'est à la suite de son licenciement que l'examen de sa plainte n'a pas été poursuivi et que cela n'implique pas que les faits de harcèlement seraient inexistant.

Elle réitère cette argumentation en réplique en indiquant qu'"en dépit de la contestation formelle de la partie adverse, il est manifeste que la motivation de l'acte attaqué est étroitement liée à la plainte pour harcèlement" dès lors qu'à l'appui de celle-ci, elle se plaignait du fait qu'elle ne recevait pas de travail selon son grade et ses compétences, qu'elle devait insister pour recevoir des tâches, qu'elle ne pouvait pas améliorer ses performances par des formations et que les travaux de son rapport de stage ne se déroulaient pas d'une manière conforme. Elle répète que la prolongation de son stage devait encore durer jusqu'à la fin du mois de mars et que sa plainte notamment contre Katrien HOEBEKE constitue le seul événement notable qui s'est produit au mois de février 2011, de sorte que "le seul motif de l'interruption

[de son] stage est ce rapport défavorable rédigé le 8 février 2011, c'est-à-dire cinq jours après le dépôt de [sa] plainte [...] à l'encontre de l'auteur dudit rapport". Elle fait valoir que la partie adverse reste en défaut d'expliquer et de démontrer en quelle qualité Katrien HOEBEKE, préposée de la firme DELOITTE, aurait été sa supérieure hiérarchique, et pour quels motifs elle a "accepté, sans sourciller un rapport défavorable produit à un moment si suspect, par cette dame dont [elle] avait dénoncé les faits de harcèlement moral à son encontre". Elle estime que le courriel du 11 janvier 2011 ne démontre pas que la partie adverse elle-même aurait envisagé de la licencier dès cette date puisque cette demande de renseignement à propos de la procédure à suivre pour la licencier, émanant de Katrien HOEBEKE, n'avait pas lieu d'être puisqu'elle n'avait pas qualité pour engager une procédure de licenciement. Elle souligne que la partie adverse ne dépose pas à son dossier la réponse que Jean-Marie ROSSIGNON a réservée à ce courriel, de sorte qu'il n'est pas de nature à démontrer que l'autorité compétente avait envisagé de la licencier avant le 3 février 2011, date du dépôt de sa plainte. Elle considère que le rapport de Katrien HOEBEKE ne contient formellement rien de plus que des allégations non démontrées émanant d'une firme extérieure à la partie adverse.

Dans son dernier mémoire, elle expose qu'il est superflu de demander un nouvel examen du premier moyen par l'auditorat et conteste le rapport de celui-ci en ce qu'il invite, selon elle, le Conseil d'État à considérer que l'acte attaqué a d'ores et déjà été refait, ce qui n'est manifestement pas le cas. Elle estime que l'acte attaqué doit être intégralement annulé en ce qu'il constitue une fin de fonction pour inaptitude professionnelle prenant effet le 4 mars 2011 alors qu'à cette date elle était protégée par l'article 32*tredecies*, précité.

À l'appui de son dernier mémoire complémentaire, elle cite l'arrêt n° 232.454, précité, qu'elle estime transposable en l'espèce, répète que Katrien HOEBEKE n'avait aucune compétence pour la licencier, et dénonce "la production, fortuite à un moment non prévu par la procédure, d'un rapport défavorable par la personne accusée par l'agent de faits de harcèlement", qui "ne peut être considérée comme étrangère [à] la plainte pour harcèlement".

IV.2. Appréciation

En vertu de l'article 32*tredecies*, § 1^{er}, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, "l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail [du travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement] sauf pour des motifs étrangers à la plainte [...]".

En l'espèce, l'acte attaqué indique explicitement qu'il est fondé "sur des motifs étrangers à [la] plainte [du 3 février 2011] " et que le rapport d'évaluation du 8 février 2011 qui le fonde repose sur "[d]es motifs relatifs à l'appréciation des prestations effectuées lors de [son] stage et sont étrangers à la plainte [qu'elle a] déposée" et, au sujet de la réponse de la requérante audit rapport d'évaluation, il indique qu'"aucun des éléments apportés à cet égard n'est lié à la plainte déposée". Contrairement à la décision annulée par l'arrêt n° 232.454, précité, l'acte attaqué en l'espèce ne se limite ainsi pas à affirmer qu'il est fondé sur des motifs étrangers à la plainte pour harcèlement. Il résulte en effet des justifications qui y sont reprises qu'il est fondé, d'une part, sur le rapport d'évaluation du 8 février 2011 dont la partie adverse s' "approprie" les motifs et, d'autre part, sur la réponse aux observations que la requérante a formulées à l'encontre de ce rapport. Compte tenu de l'article 32*tredecies*, précité, il convient d'examiner si, sur la base du dossier administratif, ces deux fondements s'avèrent identiques ou étrangers à la plainte de la requérante à l'appui de laquelle celle-ci "se plaignait à titre principal du fait qu'elle ne recevait pas de travail selon son grade et ses compétences, devait elle-même insister pour se voir assigner des tâches, ne pouvait pas améliorer ses performances par des formations, qu'elle n'avait pas de place dans l'organigramme, et que les travaux de son rapport de stage ne se déroulaient pas d'une manière conforme". Cet examen doit être appréhendé au regard de l'arrêt n° 232.454, précité, qui, comme le rappelle l'acte attaqué, a reconnu, avec autorité de chose jugée, qu'"il résulte [...] du dossier administratif que la requérante a bien bénéficié du suivi et de l'accompagnement nécessaire à la réussite de son stage", que "le dossier fait ressortir qu'elle ne s'est pas montrée suffisamment ouverte aux commentaires et aux observations donnés", qu'elle "a adopté une attitude défensive à l'égard de ceux qui lui donnaient des conseils", qu'elle a, vu son insatisfaction, été intégrée et encadrée à un autre projet en 2010, qu'il a été accédé à sa demande d'avoir des tâches d'exécution avec une liste des objectifs à atteindre, et qu'il lui "a [...] été expliqué pourquoi certaines tâches de traduction lui ont été confiées et précisé pourquoi il n'avait pas été envisagé qu'elle suive une certaine formation".

Le rapport d'évaluation du 8 février 2011 fait état des éléments suivants :

- la requérante a débuté son stage le 1^{er} septembre 2009 par des tâches d'exécution;
- pendant les cinq premiers mois, "V. VERSCHOORIS, coordinatrice du bureau I-HR.111, a investi beaucoup de temps dans l'encadrement [de la requérante] et son initiation dans les activités du bureau";
- après cinq mois, pour des raisons d'insatisfaction personnelle, elle a été rattachée au projet Mind HR dès février 2010 parce qu'elle souhaitait un contenu plus orienté vers de l'analyse et de la stimulation intellectuelle; ce changement de

fonction est également justifié par "certains problèmes relationnels entre [la requérante] et certains membres de l'équipe";

- au sein de ce projet, ses tâches et responsabilités devaient être réalisées "en binôme avec un consultant, présent dans son environnement direct, sous la supervision de S. RAUWOENS, chef du projet Mind HR";
- d'après V. VERSCHOORIS, la requérante "se montre impatiente dans l'évolution et le contenu de ses tâches. Elle a tendance à faire ses propres interprétations et de ce fait donne l'impression d'être peu flexible";
- l' "équipe projet" a rapidement constaté qu'elle n'était pas apte à fonctionner de façon autonome "parce qu'elle a en effet besoin d'un support continu de la part des consultants" mais "malgré l'effort d'encadrement, les résultats n'atteignent pas le niveau attendu, les délais ne sont pas respectés et le travail doit à chaque fois être recommencé par l'équipe projet. Lorsqu'elle reçoit ce type de feed-back, elle reporte la faute sur les autres sans se remettre en question";
- lorsque le contexte du projet a changé en mars 2010, la requérante s'est sentie peu à l'aise avec la perspective de devoir reprendre une partie des tâches réalisées jusqu'alors par des consultants et a manifesté son désir de recevoir un rôle d'exécution, ce qui s'est avéré compliqué "vu la phase conceptuelle dans laquelle se trouvait le projet HR Mind d'avril à octobre 2010";
- elle s'est alors vu confier des tâches de traduction "nécessaires à la bonne évolution du projet et [qui] font par ailleurs partie du quotidien des autres membres de l'équipe, chacun dans leur domaine", mais qui "ont finalement chaque fois été assumées par le reste de l'équipe [...] suite à plusieurs échappatoires pour ne pas le faire".

Ledit rapport expose encore ce qui suit :

" [...]

En outre, de façon plus générale, depuis le début de sa période de stage, il ressort également les points suivants :

- [La requérante] a tendance à ne pas rester longtemps concentrée sur une tâche avec pour conséquence le fait qu'elle :
 - distrait fréquemment son environnement direct en abordant des sujets non professionnels à des mauvais moments (au point que certains membres de l'équipe ont demandé au management d'intervenir);
 - quitte son bureau fréquemment et sans laisser savoir où elle va ni pour combien de temps;
 - téléphone plus que de raison et majoritairement à des fins non professionnelles pendant les heures de travail, et pas uniquement depuis son propre numéro;
 - consulte fréquemment internet pour des raisons non professionnelles;
- Au cours du projet Mind HR, [la requérante] a changé trois fois d'équipe et le même scénario s'est chaque fois reproduit, à savoir:
 - d'abord un certain enthousiasme et une volonté de participer;
 - ensuite une résistance par rapport aux tâches confiées et un non-respect des délais, engendrant une insatisfaction de l'équipe;

- justification des faits par mail, souvent de façon directe et peu respectueuse, sans consistance dans le contenu (peu de cohérence, phrases décousues et représentant peu la réalité) ni dans les destinataires;
- enfin, phase de repli et position de défense sans amener elle-même de solutions;
- En mai 2010, à la demande du management I-HR, opposition tacite de s'intégrer au sein de l'équipe I-HR via un partage de son temps entre les deux équipes. Elle ne s'est jamais présentée dans le local qui lui avait été proposé;
- À l'approche d'un deadline, [la requérante] a souvent pris un ou plusieurs jours de congé en l'annonçant à la dernière minute (voire pas du tout);
- Malgré plusieurs rappels, la requérante ne respecte pas les normes/consignes/processus administratif dans le cadre:
 - de demande[s] de congés;
 - de maladies;
 - d'utilisation du calendar (ne laisse pas les membres de son équipe voir son agenda)".

Ce rapport d'évaluation relève ensuite que la requérante a bénéficié de davantage de temps que d'autres collègues pour travailler à son rapport de stage pendant les heures de travail eu égard à la période plus creuse du projet Mind HR durant les 2^{ème} et 3^{ème} trimestres 2010, mais que sa présentation d'un "premier jet" lors d'un entretien formel le 24 septembre 2010 avec le management aboutit à la conclusion qu'elle "n'avait pas saisi cette opportunité de période plus creuse pour achever son rapport de stage". Il précise également que "pour pallier [les] lacunes importantes constatées et clarifier sa répartition des tâches ('stage' *versus* 'équipe Mind HR'), plusieurs feedbacks écrits et oraux sur le contenu et sur les comportements produits lui ont été fournis" mais "qu'après plusieurs reports et un autre entretien formel sur ses tâches en novembre, une présentation d'un second jet du rapport de stage a été organisée le 9 décembre 2010, avec plusieurs membres du management et du projet Mind HR. Il en ressort que :

- l'analyse réalisée est principalement théorique voire superficielle;
- la validité du questionnaire est remise en question;
- il n'y a pas de planning concret de la réalisation du projet;
- il y a peu de réflexions quant à l'analyse des résultats;
- une nécessité de s'intégrer beaucoup mieux aux équipes, présentes dans son environnement direct, spécialement en se tournant vers les experts à même de lui transmettre toutes les informations nécessaires;
- un effort énorme est à fournir afin de communiquer adéquatement, par exemple, difficulté de répondre correctement aux questions posées;
- il est nécessaire de prendre mieux conscience des attitudes surtout non verbales émises lors de la présentation, perçues comme peu respectueuses".

Ledit rapport relève que "bien que ce feedback lui ait été fourni collégialement et par écrit [...], elle y répond surtout de manière défensive (27.12) et n'a pas encore donné satisfaction sur plusieurs points non négligeables", que "depuis

lors, un bref mail témoigne de son avancement (1.02) et montre les mêmes écarts de comportement ou de contenu", et que "s'il lui a clairement été indiqué qu'en dehors de la passation des enquêtes sur le terrain, elle ne pouvait plus passer du temps à la rédaction de son rapport de stage pendant les heures de service, elle persiste néanmoins à reprocher à l'équipe Mind HR de ne pas tenir compte des contraintes liées à son rapport de stage (à ses formations et à ses congés) dans l'établissement [du] planning de ses tâches".

Le rapport d'évaluation du 8 février 2011 aboutit dès lors à la conclusion suivante :

" D'une part, le travail [de la requérante] est largement en-dessous du niveau attendu d'un conseiller qui a suivi une formation universitaire. Elle dépend en permanence d'instructions de travail détaillées, ne tient pas compte des recommandations qui lui sont faites, n'assimile pas les explications qui lui sont données à maintes reprises sur le contenu, n'adhère pas au fonctionnement en mode projet.
D'autre part, le comportement [de la requérante] ne correspond pas au profil attendu d'un conseiller, et encore moins d'une collaboratrice travaillant dans un département de gestion des Ressources Humaines. Elle ne s'intègre pas ou mal dans une équipe, elle ne prend aucune initiative, ne sait pas fonctionner de manière autonome, n'est pas à l'écoute des autres, n'accepte pas la critique et ne supporte pas voire ne respecte pas l'autorité.
Enfin, globalement et ce n'est certainement pas qu'anecdotique, [la requérante] peut aussi régulièrement surprendre par ses comportements et remarques inattendus et inadéquats, donnant alors l'impression d'une instabilité ou d'une insatisfaction plus profonde et difficile à vivre pour ses collègues directs de travail, son maître de stage et sa ligne hiérarchique.
Pour ces motifs, le stage de [la requérante] est jugé très insuffisant. Nous proposons de ne pas la régulariser".

L'acte attaqué répond aux observations que la requérante a formulées à propos de ce rapport d'évaluation dans les termes suivants :

" [...]
Vous aviez formulé les remarques suivantes suite à la prise de connaissance de l'évaluation précitée :
les tâches que vous aviez à accomplir lors de la première période de votre stage ne remplissaient pas vos journées. Vous déplorez l'attitude de M^{me} VERSCHOORIS à votre égard;
la description de vos tâches au sein du projet Mind HR est incomplète ou incorrecte, vous n'avez jamais travaillé accompagnée d'un binôme et la supervision de M^{me} RAUWOENS «se résume à signer vos P30»;
«Deloitte» vous laisse dans l'ignorance, ne vous encadre pas, et ne vous donne pas de travail;
Vous n'avez pas été autorisée à suivre une formation SAP;
Vous regrettez avoir dû faire certaines traductions, ce qui vous demandait beaucoup de temps;
Vous marquez votre désaccord sur la description de votre comportement concernant l'utilisation du téléphone, de l'internet, les demandes de congé ...;
Vous remarquez concernant votre rapport de stage (travail rédigé durant le stage) :
- Que le sujet a changé au cours de votre stage;
- Que la réunion du 24/09/2010 avait pour but de «fixer la date de votre jury» et de signer votre P33;

- Que le manque de travail a eu des répercussions sur la partie axée sur la pratique de celui-ci;
- Que M. CARPINELLI vous a interdit d'aller sur le terrain;
- Que vous attendiez un feedback plus tôt sur la validité de votre questionnaire;
- Que M. CARPINELLI n'a pas tenu compte des plannings que vous lui avez soumis;

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

Vous affirmez ne pas avoir de problème avec vos collègues.

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

Pendant la première partie de votre stage au sein de «Sourcing & Selection», vos journées étaient bien remplies avec des tâches opérationnelles, mais vous avez demandé à recevoir un contenu plutôt orienté vers de l'analyse et de la stimulation intellectuelle. Comme il n'y avait pas de grands changements prévus en terme[s] de contenu au sein de la cellule «Sourcing & Sélection», et que certains problèmes relationnels se manifestaient avec certains de vos collègues, le management de I-HR vous a proposé une fonction au sein de l'équipe Mind HR.

Suite à votre intégration au sein du projet Mind HR, vous avez été bien encadrée par les différents Teamleads et leurs équipes (Vincent GUEBS - CHIN, Gerrit DE BREMME - OM/PA, Dries AENDEKERK/Gunter VAN CAUWENBERGH - TALENT), qui vous ont consacré beaucoup de temps. Cependant, l'équipe projet a rapidement constaté que vous n'étiez pas apte à fonctionner de façon autonome, que les résultats n'atteignaient pas le niveau attendu, que les délais n'étaient pas respectés.

À votre demande, vous avez alors reçu des tâches d'exécution, décrites dans une liste claire reprenant les objectifs à atteindre au sein du projet Mind HR (cfr. annexe au P33).

Il vous a été clairement expliqué pourquoi il n'avait pas été envisagé que vous suiviez une formation SAP. En effet, Infrabel n'a pas l'ambition de compter des spécialistes SAP dans ses rangs, mais bien des collaborateurs à même d'utiliser l'application. C'est pour cette même raison que vos autres collègues de I-HR, totalement impliqués dans le projet Mind HR, n'ont pas non plus suivi de formation SAP.

Il vous a été aussi clairement expliqué pourquoi plusieurs traductions vous ont été confiées. En effet, c'est d'une part un bon moyen de prendre connaissance du contenu du projet. D'autre part, ces traductions sont nécessaires à la bonne évolution du projet et font partie du quotidien de tous les membres de l'équipe projet, chacun dans son domaine.

La description de votre comportement concernant l'utilisation du téléphone plus que de raison à des fins non professionnelles, la consultation de sites internet à des fins non professionnelles, se base sur des observations réelles.

Votre sujet de rapport de stage (travail rédigé durant le stage) a effectivement évolué entre la fin décembre 2009 et début mars 2010, pour votre plus grande satisfaction, pour une meilleure faisabilité et dans l'intérêt de l'entreprise. Vous avez disposé d'une plage de temps tout à fait appropriée pour le réussir dans les délais. Après un feedback détaillé et écrit, vous avez été prolongée de 6 mois. Pour votre partie pratique, aller sur le terrain, questionner le personnel était nécessaire, et la condition était qu'une présentation soit faite devant votre hiérarchie et votre maître de stage. Vous avez reçu un feedback détaillé et écrit à la suite de cette présentation et de la part de toutes les personnes concernées. C'était la mi-décembre. Entre cette date et fin février, votre travail de stage n'a pas été terminé.

[...]"

L'acte attaqué conclut du rapport d'évaluation du 8 février 2011 et de la réponse subséquente de la requérante qu'"il convient donc de considérer que la manière dont le rapport de stage a été rédigé témoigne également du caractère non

satisfaisant des prestations effectuées durant [le] stage", et "précise, pour le bon ordre, que ce motif lié à la manière de rédiger le travail de stage doit être considéré comme surabondant, dès lors que l'appréciation insuffisante [de son] travail quotidien justifie à elle seule l'échec du stage".

Il résulte des développements qui précèdent que, contrairement à ce qu'allègue la requérante, l'acte attaqué - et le licenciement qu'il consacre - ne peut être appréhendé comme étant fondé sur les éléments dénoncés à l'appui de la plainte de la requérante du 3 février 2011. Si certains d'entre eux sont certes indirectement ou implicitement évoqués dans le rapport d'évaluation du 8 février 2011, une lecture objective de celui-ci fait apparaître qu'ils s'intègrent de la sorte dans la relation des faits que ledit rapport réalise à propos du déroulement de son stage mais qu'ils ne constituent pas le mobile déterminant de l'acte attaqué, celui-ci étant fondé non pas sur les faits dénoncés à l'appui de sa plainte ni sur le principe-même de celle-ci, mais davantage sur le constat d'insatisfaction générale quant au déroulement du stage de la requérante non seulement à son début, mais également à la suite de la demande de changement d'affectation qu'elle a elle-même formulée. Contrairement à ce qu'allègue cette dernière, les motifs de l'acte attaqué ne sont dès lors pas "intimement liés" à ceux exposés dans sa plainte. Aucune disposition n'oblige la partie adverse à laisser se dérouler le stage jusqu'au terme de sa prolongation lorsque, comme en l'espèce, le dossier fait apparaître des insuffisances avant l'échéance de cette prolongation, de sorte qu'il ne peut se déduire que l'évaluation négative réalisée dès ce moment serait, selon la requérante, "inattendue par rapport au déroulement normal d'une procédure de stage" dès lors que le déroulement "normal" d'un stage suppose que celui-ci se réalise avec succès.

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Second 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, du principe de non-rétroactivité et de l'excès de pouvoir.

La requérante fait valoir que l'acte attaqué, adopté le 30 octobre 2015, sort ses effets le 4 mars 2011 pour refaire la décision du 7 août 2014 annulée par l'arrêt du 6 octobre 2015, précité, en exposant cette fois les motifs étrangers à la plainte pour harcèlement, mais estime, au regard de sa motivation, qu'il s'agit d'une

nouvelle décision et non de la même décision refaite par la couverture du vice de motivation formelle qu'elle comportait, de sorte qu'elle ne pouvait avoir d'effet rétroactif. Elle conteste que le statut du personnel de la partie adverse permettrait, en cas d'échec au stage, de faire intervenir la rupture du lien statutaire au dernier jour de prestation en cas d'échec au stage dès lors que rien n'indique que le délai de préavis devrait courir depuis le dernier jour de prestation. Elle ajoute qu'en tout état de cause le statut ne revêt pas une valeur législative et ne peut dès lors prévaloir sur les principes invoqués au moyen.

La partie adverse répond que la rétroactivité de l'acte attaqué est parfaitement justifiée dans l'acte même et se réfère à un arrêt n° 231.098 qui confirme selon elle qu'un licenciement à la suite de l'échec d'un stage peut être assorti d'un effet rétroactif. Elle indique que comme le soulignent l'acte attaqué et cet arrêt, il ressort de la réglementation interne que la rupture du lien intervient au dernier jour de prestation, de sorte que la requérante ne peut pas être suivie en ce qu'elle invoque que le statut n'aurait pas force de loi, celui-ci réglant les conditions de travail des agents statutaires, en ce compris le cas échéant la date de prise d'effet des décisions. Elle ajoute que la requérante ne peut pas non plus être suivie en ce qui concerne la critique du motif surabondant justifiant la rétroactivité, à savoir la correction d'un vice de motivation formelle. Elle relève que la requérante ne conteste pas qu'un vice lié à la motivation formelle peut être corrigé avec effet rétroactif conformément à la jurisprudence et répond que par définition, la correction d'un vice de motivation implique l'existence d'une nouvelle décision. Elle se réfère à la jurisprudence pour conclure que la circonstance que l'acte attaqué contient de nouvelles considérations (formulées sur la base du même dossier administratif et sans que la procédure ne doive être recommencée depuis le début), venant compléter la motivation sur le plan formel, ne constitue nullement un obstacle à la rétroactivité de la décision. Subsidiairement, elle souligne que le moyen pris de la violation du principe de non-rétroactivité ne pourrait aboutir qu'à l'annulation de la décision en tant qu'elle produit des effets pour une période antérieure à son adoption le 30 octobre 2015.

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° 231.098 du 5 mai 2015 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 jour des prestations. Elle relève que ni la requérante ni l'arrêt du 6 octobre 2015 n'ont contesté la rétroactivité du 4 mars 2011 sous l'angle de la correction d'un vice d'incompétence et estime que la position de l'auditorat soutenant l'annulation des effets de l'acte attaqué entre le 4 mars 2011 et le 7 août 2014 ne pourrait être suivie que si la motivation spéciale relative à l'article 32*tredecies*, précité, était viciée puisque, dans cette seule hypothèse, l'absence de motivation adéquate impliquerait l'impossibilité de la production d'effets pendant la période de protection prévue par ledit article de sorte qu'il conviendrait de considérer que l'acte ne peut produire ses effets qu'à partir du 7 août 2014. 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 de l'auditorat et indique que 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 rendu dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt n° 221.336 du 9 novembre 2012 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 le critère pour admettre la rétroactivité n'est pas le fait de procéder à un nouvel examen mais de savoir si la réfection implique que tout ou partie de la procédure doit être recommencée ou au contraire qu'elle peut être reprise au même stade, et estime que si une décision de même portée peut être adoptée au même stade de la procédure, la rétroactivité doit être admise. Elle indique que même s'il s'agit de mieux exprimer les motifs qui avaient déjà emporté la conviction de l'autorité, l'adoption d'un acte de réfection impliquant la correction d'un vice de motivation formelle implique par définition un réexamen du dossier.

Elle reproduit cette argumentation à l'appui de son dernier mémoire complémentaire, en se référant en outre à des arrêts n° 236.518 du 24 novembre 2016 et n° 238.119 du 9 mai 2017.

À l'audience, elle a encore défendu son point de vue en critiquant l'arrêt n° 239.256 du 28 septembre 2017.

V.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, l'acte attaqué précise que "la présente décision de licenciement doit produire ses effets à la date du 4 mars 2011, soit la date à laquelle les décisions des 4 mars 2011 et 7 août 2014, annulées par le Conseil d'État, produisaient leurs effets". Il s'ensuit que la partie adverse a retenu comme date de prise d'effet de l'acte attaqué celle du 4 mars 2011, à l'instar de ce qu'elle avait fait dans la décision du 7 août 2014 que celui-ci a pour objet de refaire à la suite de son annulation par l'arrêt n° 232.454, précité. Si ce dernier arrêt, auquel répond explicitement l'acte attaqué en concrétisant selon ses termes un "nouvel acte de réfection", a certes annulé la décision du directeur général de la partie adverse du 7 août 2014 exclusivement pour le motif qu'elle ne "répond[ait] pas à l'exigence de motivation spéciale imposée par l'article 32*tredecies* dans la mesure où l'on ignore pour quelle raison les motifs du licenciement seraient étrangers à ceux qui sous-tendent la plainte pour harcèlement", il ressort toutefois de l'arrêt n° 227.460, déjà cité, qu'en l'espèce, l'annulation de la première décision d'inaptitude du 4 mars 2011 a été prononcée en raison de l'incompétence de son auteur et non pas d'une irrégularité formelle. Cette première décision n'ayant pas été annulée à cause d'un simple vice de forme mais en raison de l'incompétence de son auteur, l'acte attaqué, en l'espèce, ne peut rétroagir au 4 mars 2011, date à laquelle il a été constaté, avec autorité de chose jugée, que la décision avait été prise par une autorité incompétente. Toutefois, dans la mesure où cet acte est le fruit d'une réfection visant, à la suite de l'arrêt n° 232.454, précité, à corriger un vice de forme, la rétroactivité peut être admise à la date de l'acte qu'il remplace, soit le 7 août 2014. Les arrêts n^{os} 231.098,

235.157, 236.518 et 238.119 invoqués par la partie adverse ne sont pas totalement transposables compte tenu des spécificités de la présente affaire. Par ailleurs, la référence au rapport de l'auditorat dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt n° 221.336 du 9 novembre 2012, s'avère non pertinente puisque par cet arrêt, rendu sur avis contraire de l'auditeur, le Conseil d'État n'a pas suivi les conclusions de ce rapport.

Le deuxième moyen est fondé et doit entraîner l'annulation partielle de l'acte attaqué, uniquement en ce qu'il prévoit la rétroactivité de ses effets à la date du 4 mars 2011.

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

Article 1^{er}.

La décision prise le 30 octobre 2015 par Jean-Marie ROSSIGNON, adjoint du directeur général de la société anonyme de droit public HR Rail, de mettre fin aux fonctions d'Aurélien VANDERMOTTEN pour inaptitude professionnelle, est annulée, uniquement en ce qu'elle produit ses effets rétroactivement à la date du 4 mars 2011.

Le recours est rejeté pour le surplus.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le vingt-quatre octobre deux mille dix-sept par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Pascale VANDERNACHT,
Frédéric GOSSELIN,
Caroline HUGÉ,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Caroline HUGÉ.

Jacques VANHAEVERBEEK.