

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ
A R R Ê T

n° 241.391 du 3 mai 2018

A. 224.363/VIII-10.738

En cause : **MATONDO LUKILUNDA** Chantal,
ayant élu domicile chez
M^e Elise VANHOESTENBERGHE, avocat,
boulevard Mayence 21
6000 Charleroi,

contre :

la Communauté française, représentée
par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Anne FEYT, avocat,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 19 janvier 2018, Chantal MATONDO LUKILUNDA demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 novembre 2017 relatif à son licenciement" et d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par la même requête, Chantal MATONDO LUKILUNDA demande le bénéfice de la procédure gratuite.

La partie adverse a déposé une note d'observations et le dossier administratif.

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État.

Le rapport a été notifié aux parties.

Par une ordonnance du 15 mars 2018, l'affaire a été fixée à l'audience du 27 avril 2018.

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

M^e Elise VANHOESTENBERGHE, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Hélène DEBATY, loco M^e Anne FEYT, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M^{me} Claudine MERTES, premier 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. Assistance judiciaire

La requérante sollicite le bénéfice de l'assistance judiciaire. Elle indique qu'elle ne dispose pas des revenus nécessaires pour assumer les coûts de la procédure et produit la décision du bureau d'aide juridique lui accordant l'aide juridique partiellement gratuite.

Cette décision constitue la preuve de l'insuffisance des moyens d'existence. Il y a donc lieu d'accorder à la requérante le bénéfice de la procédure gratuite.

IV. Faits

1. La requérante a été occupée du 22 décembre 2003 au 31 juillet 2016 en qualité d'agent d'entretien contractuel au service de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), qui dépend de la partie adverse.

2. Le 1^{er} août 2016, elle est admise au stage dans le grade de niveau 3, en qualité d'agent d'entretien, et affectée au centre sportif de Loverval. Le profil de fonction mentionne les différentes tâches et actions à réaliser par un agent d'entretien.

3. Le premier rapport bimestriel d'évaluation est dressé le 30 septembre 2016, pour la période du 1^{er} août au 30 septembre 2016. La mention favorable est attribuée "sous [la] réserve d'une amélioration des remarques formulées", à savoir "la qualité de travail et la disponibilité de l'agent est limité à cause de l'utilisation de son GSM. Il est prié d'utiliser son GSM uniquement en cas d'urgence".

Ce rapport est signé et approuvé sans observation par la requérante.

4. Le 28 novembre 2016, un rapport d'évaluation est rédigé. La remarque émise lors du premier rapport d'évaluation est réitérée. S'agissant d'évaluer la "quantité de travail" fournie par la requérante, l'évaluation est positive mais mentionne la réserve qui suit : "Le travail demandé n'est pas toujours réalisé dans les temps. L'usage du GSM diminue fortement la quantité et la qualité du travail. Merci de ne pas l'utiliser pendant les heures de service".

Ce rapport fait également état d'une seconde réserve, concernant la "qualité du travail de la requérante, précisant que : "la qualité du travail n'est plus celle de votre arrivée. Votre rythme et enthousiasme semblent avoir diminué".

5. Les parties exposent que, sur la proposition de la directrice du centre sportif de Loverval, la requérante chante avec elle le 14 décembre 2016 lors de la fête annuelle du personnel, et que la directrice a accepté qu'elle vienne avec des amis musiciens. La requérante demande une rémunération pour ceux-ci mais les parties divergent quant au moment de cette demande (avant ou après la prestation).

6. Le deuxième rapport d'évaluation couvre la période du 1^{er} octobre au 30 novembre 2016. Il est daté du 30 novembre 2016 mais est signé par la requérante "le mardi 7/3/17". Il contient la mention "non satisfaisante" quant à sa motivation ("Au niveau déontologique, nous vous rappelons que l'usage du gsm est interdit, nous avons vu sur facebook vos vidéos lors de votre service en cafétéria et au nettoyage, merci de retirer immédiatement [ces] vidéos des différents réseaux sociaux") et à la qualité de son travail ("Le manque de motivation dans le travail se fait sentir au niveau de la qualité et du rythme, une amélioration est souhaitée").

Ce deuxième rapport se clôture par la mention "favorable", avec toutefois la précision suivante : "Si pas d'amélioration dans les différents domaines, la prochaine évaluation risque d'être défavorable".

7. Le 17 janvier 2017, une demande de prolongation de stage de la requérante est émise par la directrice du centre, parce que " [...] son enthousiasme diminue et des problèmes relationnels se posent au niveau du service. Pour cette raison, nous souhaitons prolonger son stage de deux mois".

Le stage de la requérante est donc prolongé jusqu'au 31 mars 2017.

8. Le troisième rapport d'évaluation est dressé le 9 février 2017 pour la période du 1^{er} décembre 2016 au 30 janvier 2017. Il se conclut par une mention défavorable, selon la motivation suivante: "aucune amélioration au niveau de ses relations avec ses collègues. Une évaluation était prévue ce jour (09/02/2017). L'agent ne s'est pas présenté, absente pour maladie !!!!! Puis en congé payé". Les griefs suivants sont épinglés :

" Gros problèmes de relations avec ses collègues et avec son chef de service.
Ne respecte pas les horaires ce qui pose des problèmes dans l'organisation.
Nettoie la salle d'accueil sans débarrasser les tables.
Ne prétend pas nettoyer les vestiaires car ils sont encombrés de sacs.
Ne prétend pas balayer la cafétéria avant de la nettoyer à l'eau.
L'agent dort pendant les heures de service et devant le public".

La requérante signe ce rapport en indiquant être "d'accord" et que, "souhaitant rester au centre de Loverval, [elle s']engage à respecter les différentes consignes".

9. La requérante indique que le contrat à durée indéterminée conclu avec l'ONE a été suspendu pour la durée du stage, soit jusqu'au 31 mars 2017, en application de l'article 17 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État. Elle précise qu'à plusieurs reprises, dans le courant du mois de mars 2017, le service du personnel de l'ONE la contacte pour obtenir des informations quant aux suites de son stage et quant à l'avenir de son contrat, dont la suspension arrivait à son terme.

Elle indique qu'ignorant tout de la réussite ou non de son stage, et n'ayant pas eu connaissance d'un autre rapport d'évaluation que celui du 1^{er} décembre 2016, elle n'était pas en mesure de communiquer une information précise à l'ONE.

Par un courrier du 5 avril 2017, l'ONE indique à la requérante que, la suspension du contrat étant arrivée à son terme, elle ne fait plus partie de son personnel depuis le 1^{er} avril 2017.

10. Le 27 avril 2017, le quatrième rapport d'évaluation est dressé pour la période du 1^{er} février au 31 mars 2017. Il fait état de mentions non satisfaisantes dans les domaines suivants:

" Déontologique et technique : votre comportement et les différents discours tenus vis-à-vis de vos collègues et de la Direction sont intolérables. Vous critiquez sans cesse le travail de l'équipe alors que votre travail n'est pas toujours réalisé. (Poubelles non vidées, table de kiné et vestiaires non nettoyées ...".

Il ajoute que la requérante "ne parvient pas à s'intégrer et se rebelle sur les horaires qu'elle ne respecte pas toujours (voir feuille de pointage)", et relève, en ce qui concerne la qualité du service rendu au public, qu' "après vérification de la Responsable, le travail n'est pas toujours réalisé".

Se clôturant par la mention "défavorable", ce dernier rapport exprime qu'il y a "trop de tensions dans le service dû à la zizanie semée par [la requérante]. Manque de respect vis-à-vis de la hiérarchie", et se conclut par la proposition de son licenciement.

La requérante indique qu'elle n'est "pas d'accord" et introduit un recours contre la proposition de licenciement.

11. Le 21 septembre 2017, la chambre de recours des services du Gouvernement de la Communauté française déclare le recours recevable et fondé.

12. Au vu des remarques récurrentes, émises pour certaines dès le tout premier rapport bimestriel d'évaluation, et considérant les deux derniers rapports comportant la mention "défavorable", la partie adverse procède, par un arrêté du 23 novembre 2017, au licenciement de la requérante.

Il s'agit de l'acte attaqué.

V. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la "violation du principe général de droit *audi alteram partem*, et des principes généraux du respect des droit de la défense, de bonne administration et d'équitable procédure, de précaution, de motivation et de préparation avec soin des décisions administratives". La requérante indique qu'elle n'a pas été entendue en l'espèce alors que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement doit pouvoir faire valoir utilement ses observations et que l'agent qui fait l'objet d'une mesure à caractère punitif doit impérativement avoir été entendu avant l'adoption de la sanction. Elle explique que les troisième et quatrième rapports d'évaluation reprennent la mention finale "défavorable", avec la conséquence que l'autorité l'a licenciée, que les entretiens d'évaluation n'ont pas eu lieu et que les rapports d'évaluation lui ont été présentés pour signature uniquement, sans qu'un délai soit mis à sa disposition pour faire valoir ses observations oralement ou par écrit. Elle ajoute que le troisième rapport, qui couvre la période du 1^{er} décembre 2016 au 30 janvier 2017, a été rédigé le 9 février 2017 et présenté pour signature le 7 mars 2017 avec, selon elle, "la consigne de le signer et le dater du 30 janvier 2017, dernier jour de la période couverte par l'évaluation". Elle déduit de la conclusion de sa supérieure hiérarchique que, d'une part, le rapport a été rédigé sans qu'elle soit entendue, et d'autre part, sa signature, datée du 30 janvier 2017, a en réalité été apposée à une date ultérieure, nécessairement postérieure au 9 février 2017 en fonction de son absence pour maladie suivie de congés. Elle souligne encore que le quatrième rapport d'évaluation, qui couvre la période du 1^{er} février au 30 mars 2017 n'a été rédigé et signé par ses soins que le 27 avril 2017, qu'elle n'a pas été entendue et qu'elle n'a pas eu la possibilité de faire valoir ses observations oralement ou par écrit puisque, selon elle, il lui a été présenté avec l'instruction de le signer et le restituer sans délai.

Elle en conclut que le principe *audi alteram partem* a été violé.

Elle fait encore valoir que l'acte attaqué un caractère punitif parce que le changement radical d'évaluation survenu entre les premières évaluations et les suivantes est, selon elle, "uniquement lié au désaccord apparu avec sa supérieure concernant la rémunération des musiciens qui ont animé la fête du personnel au mois de décembre 2016". Elle constate à ce propos que le rapport d'évaluation du 1^{er} décembre 2016 et les deux premières évaluations de stage sont favorables et contiennent une seule remarque liée à l'utilisation excessive de son GSM, alors que

les deux rapports suivants, postérieurs à la dispute, l'accablent de tous les défauts puisqu'y "sont visés notamment : des problèmes de relation avec les collègues et avec son chef de service, le non respect des horaires, la qualité du service rendu au public, le fait de dormir durant les heures de travail, de ne pas ou de mal accomplir son travail, de manquer de respect vis-à-vis de la hiérarchie, etc ...".

Elle estime que les termes "hargneux" utilisés dans les rapports d'évaluation démontrent que ce n'est pas son aptitude qui est en cause mais, sans en préciser le contexte, la dispute qui est survenue, et que le caractère punitif de la mesure de licenciement "ne fait aucun doute" de sorte que les rapports défavorables avec, pour conséquence, le licenciement, constituent une sanction disciplinaire déguisée alors que le principe général du respect des droits de la défense imposait qu'elle soit entendue avant d'être l'objet d'un licenciement.

VI.2. *Appréciation*

Le principe général des droits de la défense n'est applicable que lorsque l'acte attaqué revêt un caractère punitif. Il en découle que, sauf circonstances particulières qu'il appartient à la partie requérante d'établir, ce principe n'a pas vocation à s'appliquer à l'acte qui a pour objet de licencier une personne admise au stage, comme c'est le cas de la requérante. En l'espèce, ni les dossiers des parties ni les termes des différents rapports d'évaluation ne permettent de considérer qu'en adoptant l'acte attaqué, la partie adverse aurait voulu punir la requérante en raison d'un comportement fautif. Dans la mesure où il allègue la violation du principe des droits de la défense, le moyen manque en droit.

Si le principe général *audi alteram partem* implique que, lorsque l'administration se propose de prendre une mesure grave à l'égard d'un agent en raison d'une appréciation négative de son comportement, celui-ci en soit informé et puisse faire valoir utilement ses observations, il convient toutefois de préciser que, d'une part, ce principe n'impose pas que l'agent puisse faire valoir ses observations à chaque stade de la procédure lorsqu'il a pu le faire avant l'adoption de la décision définitive par l'autorité, par exemple à l'occasion d'un recours administratif organisé devant une chambre de recours. D'autre part, ce principe général ne contraint pas l'autorité administrative à procéder à l'audition de vive voix des arguments présentés par l'agent, et il est respecté lorsque l'agent a pu le faire à tout le moins par écrit. Une audition orale avant l'établissement des rapports de stage n'est pas davantage imposée par l'article 25 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française, qui impose uniquement que les rapports soient visés par le

stagiaire et qu'il puisse y joindre, le cas échéant, ses observations. Cette disposition n'impose pas non plus de laisser un certain laps de temps au stagiaire pour formuler ses observations.

En l'espèce, à supposer que la requérante n'ait pas disposé d'un délai suffisant pour faire valoir ses observations à l'issue de chaque rapport d'évaluation, il lui était loisible d'en faire état dans la rubrique du formulaire spécifiquement destinée à recueillir ses observations. Il faut en outre constater que les deux premiers rapports se concluent pas une mention favorable et qu'ils ont été signés pour accord par la requérante sans la moindre réserve, tandis que le troisième rapport fait état d'une mention défavorable qu'elle a également signée pour accord en indiquant que, "souhaitant rester au centre de Loverval, [elle] [s]'engage à respecter les différentes consignes". Ce constat établit que la requérante a bien été en mesure de faire valoir son opinion quant aux observations formulées dans les rapports d'évaluation. Elle ne conteste par ailleurs pas qu'elle a comparu en personne devant la chambre de recours avec le défenseur de son choix, ni qu'elle a pu y faire valoir toutes ses observations, en ayant une connaissance complète et effective du dossier déposé à cette occasion.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le second moyen est pris 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 fausse, inexacte et abusive, violation du statut administratif et pécuniaire des agents des services du gouvernement de la Communauté française fixé par arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996, et particulièrement de ses articles 25 et 26, violation des principes généraux de droit administratif et particulièrement du principe de motivation, du raisonnable, de bonne administration et d'équitable procédure, et de préparation avec soin des décisions administratives, erreur manifeste d'appréciation, excès de pouvoir".

La requérante rappelle que les articles 25 et 26 du statut précité stipulent que les rapports de stage sont établis tous les deux mois et à la fin du stage pour les agents de niveau 3, qu'ils contiennent au moins une évaluation de la manière dont le stagiaire acquiert les connaissances requises pour exercer les fonctions, une évaluation portant sur les formations suivies ainsi qu'un avis sur la manière dont

l'intéressé s'intègre à l'administration, qu'ils sont visés par le stagiaire qui y joint, le cas échéant, son avis, et que dans le mois qui précède l'issue du stage, les autorités qui établissent les rapports de stage proposent, selon le cas, la nomination du stagiaire, la prolongation du stage au maximum d'un tiers de sa durée ou le licenciement du stagiaire. Elle estime que l'acte attaqué repose sur une motivation interne ou matérielle abusive et non admissible en droit, et sur une motivation formelle inexacte et abusive, soit, notamment, l'évaluation défavorable obtenue après l'issue du stage, que les rapports d'évaluation établis par l'administration le sont de manière incomplète et en dehors des délais prévus par le statut, tout en étant visés par la requérante plusieurs semaines après la fin de la période évaluée. Elle ajoute que le quatrième et dernier rapport de stage, pour la période du 1^{er} février au 31 mars 2017, a été établi le 27 avril 2017 soit plus d'un mois après la fin de son stage, et que la proposition de licenciement subséquent lui a été adressée le 27 juin 2017 soit trois mois après la fin du stage.

Elle soutient que les quatre rapports sont complétés par l'administration de façon incomplète et imprécise de sorte qu'elle n'a pas bénéficié d'une évaluation fiable et régulière. Ainsi, elle explique que les critères relatifs à la qualité du travail, à l'intégration de l'agent dans l'équipe et aux rapports avec le public n'ont pas été abordés dans les deux premiers rapports, soit durant les quatre premiers mois de son stage, et que le rapport de fin de stage a été établi plus d'un mois après la fin de son stage, ce qui l'a plongée dans une situation d'insécurité juridique à l'issue du stage, puisqu'elle a continué à effectuer ses prestations tout en ignorant si la partie adverse allait proposer sa nomination ou son licenciement. Elle indique encore que l'évaluation a eu lieu après que la suspension de son contrat avec l'ONE a pris fin et qu'elle n'a, par conséquent, pas eu la possibilité de réintégrer ses anciennes fonctions auprès de son ancien employeur. Elle fait valoir que le stage et les rapports d'évaluation doivent permettre à l'autorité d'apprécier si l'agent s'intègre au sein de son service et s'il possède les aptitudes et capacités requises à l'exercice de sa fonction, mais aussi permettre à l'agent de se familiariser à son environnement, de connaître ses points faibles et ses points forts et de développer ses compétences en fonction des aptitudes et connaissances attendues par l'autorité. Or, selon elle, les rapports d'évaluation incomplets et le rapport de fin de stage complété après la fin de celui-ci n'ont pas permis d'atteindre ces objectifs. Elle indique qu'aucune instruction et aucune méthode de travail ne lui ont été communiquées durant son stage et qu'en l'absence d'instruction, et de rapports d'évaluation complets et réguliers, elle s'est trouvée dans l'impossibilité d'évoluer et d'apprendre. Elle estime que l'acte attaqué, qui repose sur des rapports d'évaluation irréguliers, est illégal et cite un arrêt n° 66.157 du 4 juin 1997.

En outre, elle expose que, contrairement à ce que la partie adverse écrit pour motiver l'acte attaqué, elle n'a pas connu de difficultés dans la réalisation de son travail, n'a pas refusé d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées et entretenait avec ses collègues une relation de qualité. Elle fait valoir que lorsqu'elle est entrée en service, c'est le concierge qui lui a donné le peu d'informations qu'elle a reçues concernant son travail, qu'elle n'a bénéficié d'aucun écolage durant son stage, qu'elle n'a pas eu de *debriefing* ou de *planning* concernant la réalisation de ses tâches, pas même après les rapports d'évaluation, que c'est sur des *post-it* qu'elle découvrait le matin la liste des tâches qui lui étaient attribuées, et qu'elle n'a pas reçu d'instructions en ce qui concerne une méthode de travail à mettre en place. Elle soutient que, malgré cela, elle effectuait son travail avec soin et avec rigueur comme deux de ses collègues en témoignent.

Elle estime encore que la motivation formelle selon laquelle "le manque de motivation de la stagiaire a été indirectement confirmé par la déclaration de son défenseur dès lors qu'il exprime que Madame MATONDO a choisi l'Adeps pour des raisons de facilités par rapport à son domicile" n'est pas adéquate, qu'elle ne repose pas sur des éléments exacts et pertinents, et qu'elle relève au contraire d'une appréciation "mensongère et totalement subjective". Elle explique qu'elle vit à Charleroi avec ses quatre enfants depuis 2005, qu'elle a travaillé durant treize années à Bruxelles et à La Hulpe au service de l'ONE, où elle a toujours donné entière satisfaction, que malgré la longueur des trajets, elle n'a jamais rencontré le moindre problème de ponctualité ou de régularité et qu'il est parfaitement légitime, même pour le plus motivé des travailleurs, de préférer un lieu de travail proche de son domicile à un lieu éloigné. Elle critique également le motif selon lequel les rapports ont été élaborés et remis dans les délais convenus par l'arrêté du 22 juillet 1996 relatif au statut administratif, et celui fondé sur son absence pour maladie puisqu'elle était couverte par un certificat médical communiqué à la direction.

Elle conclut en indiquant que la motivation interne et matérielle du licenciement litigieux n'est pas exposée dans l'acte attaqué et "trouve sa source dans le ressentiment subjectif que nourrissait la supérieure hiérarchique à son égard, suite à la dispute qui a éclaté au mois de décembre 2016". Elle ajoute enfin que l'acte attaqué ne contient aucune motivation quant au fait qu'il s'éloigne de l'avis de la chambre de recours.

VII.2. Appréciation

Il s'impose d'emblée de relever que la circonstance que la requérante n'a pas pu réintégrer son ancien emploi ne peut être imputée à l'acte attaqué. Elle

indique en effet elle-même qu'interpelée par son ancien employeur dans le courant du mois de mars 2017, elle n'a pas été en mesure de le renseigner sur les suites de son stage, alors que rien ne l'empêchait de l'informer de la situation incertaine dans laquelle elle se trouvait et de solliciter, le cas échéant, une prolongation de la suspension de son contrat de travail.

Par ailleurs, il résulte de l'article 25 de l'arrêté du 22 juillet 1996, précité, que les rapports de stage doivent nécessairement contenir une évaluation de la manière dont le stagiaire acquiert les connaissances requises pour exercer ses fonctions, une évaluation portant sur les formations suivies ainsi qu'un avis sur la manière dont l'intéressé s'intègre à l'administration. En l'espèce, les rapports d'évaluation contiennent bien ces trois rubriques, et aucune des dispositions visées au moyen n'impose à la partie adverse de remplir les rubriques relatives aux formations si l'agent n'en suit aucune. L'absence d'observations dans cette rubrique des deux premiers rapports n'est par conséquent pas irrégulière, la requérante n'alléguant pas qu'elle aurait suivi des formations, et les troisième et quatrième rapports contenant, sous cette rubrique, la mention "néant".

Si le deuxième rapport indique que la requérante s'intègre de manière partiellement satisfaisante sans cependant en indiquer les raisons, il n'est toutefois pas établi que cette absence de motivation l'aurait empêchée de comprendre, par la suite, ce qui posait problème. Il ressort en effet du troisième rapport que la partie adverse a considéré qu'elle s'intégrait de manière insatisfaisante pour les motifs suivants : "Gros problèmes de relations avec ses collègues et avec son chef de service. Ne respecte pas les horaires ce qui pose des problèmes dans l'organisation", que la requérante a signé ce rapport pour accord, qu'elle a expressément indiqué à cette occasion "souhaitant rester au centre de Loverval, je m'engage à respecter les différentes consignes" et que son stage a été prolongé de deux mois. Le caractère incomplet des deux premiers rapports d'évaluation, allégué à l'appui du moyen, n'a dès lors pas été susceptible de priver la requérante d'une garantie, ni d'exercer une influence sur le sens de l'acte attaqué ni d'affecter la compétence la partie adverse. Cet aspect du moyen est dès lors irrecevable en vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

En ce qui concerne la périodicité des rapports de stage, les délais prévus dans le statut sont de simples délais d'ordre et le Conseil d'État ne peut déduire du non-respect de ces délais une irrégularité subséquente dans le déroulement du stage, sauf s'il est avéré que leur dépassement est tel qu'il a privé l'agent de la possibilité de pouvoir remédier aux remarques qui avaient été émises. Tel n'est pas le cas en l'espèce. En effet, le retard dans la communication, notamment du deuxième rapport,

n'a nullement remis en cause les possibilités pour la requérante de remédier aux remarques formulées, et ce d'autant qu'à la suite du troisième rapport, son stage a été prolongé de deux mois et que, dans ce rapport, elle s'était engagée à respecter les différentes consignes. Par ailleurs, la circonstance que les deux premiers rapports ont été favorables, qu'ils ne mentionnent pas de point négatif concernant l'intégration et la qualité de son travail, et que les critiques relatives aux connaissances requises se rapportent uniquement à l'utilisation du GSM, ne signifie pas qu'à l'occasion des troisième et quatrième rapports, la partie adverse ne pouvait pas effectuer de nouveaux constats et formuler de nouvelles critiques. Pour les agents de niveau 3, l'évaluation s'effectue en effet de manière continue sur une période de six mois, éventuellement prorogeable, comme en l'espèce, de deux mois. Les dispositions visées au moyens ne proscrivent donc pas que la partie adverse puisse constater une évolution défavorable d'un agent par rapport aux exigences requises lors de l'entrée en fonction.

En ce qui concerne l'absence de suivi et d'instructions alléguée par la requérante, il s'impose, tout d'abord, de constater que sa fiche de fonction mentionne :

" [...]

CONTENU ET OBJECTIFS DE LA FONCTION

- Missions : Nettoyer les bâtiments du centre sportif et aide occasionnelle en cuisine
- Objectifs de la fonction : Hygiène, sécurité, propreté.
- Tâches et actions :
 - Suivre le planning de nettoyage reçu
 - Gérer, avec l'aide de l'économiste du centre sportif; les stocks de produits d'entretien et du petit matériel
 - Choisir et utiliser correctement les produits d'entretien en fonction des locaux à nettoyer
 - Prendre l'initiative d'agir lors de modifications inopinées des programmes de sport ou des répartitions des logements
 - Avertir le directeur du centre des dégradations constatées lors du nettoyage
 - Veiller à respecter les obligations régies par la médecine du travail et les règles élémentaires de sécurité
 - Adopter en toutes circonstances une attitude correcte et polie avec le public et les autres membres du personnel

[...]

CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES

- Connaissance des règles élémentaires de sécurité et d'hygiène.

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

- Percevoir globalement les situations ou les problèmes.

- Apprécier l'urgence de l'information pour en assurer la transmission.
- Poser des questions pour mieux comprendre la situation.
- Effectuer des tâches avec soin, précision et attention.
- Appliquer rigoureusement les règles de sécurité dans les procédures mises en œuvre.
- Se soumettre à des contrôles.
- Organiser de manière autonome son travail.
- Organiser et gérer son temps pour achever les travaux dans les délais impartis.
- Anticiper et apprécier la charge de travail pour la planifier.
- S'adapter à un rythme et à des méthodes de travail spécifiques.
- Être ouvert aux changements.
- Accepter la critique et poursuivre son travail en prenant une attitude constructive.
- S'intégrer dans une équipe.
- Transmettre des informations au sein d'une équipe.
- Se tenir disponible pour répondre aux diverses sollicitations des collaborateurs.
- Assurer une bonne collaboration entre les membres et une atmosphère de travail positive".

En outre, les rapports bimestriels d'évaluation indiquent tous :

" Les tâches principales (**) effectuées par l'intéressé(e) au regard de la fonction qu'il (elle) exerce sont les suivantes :

Nettoyer les bâtiments du Centre spot-tif et aide occasionnelle en cuisine.

Veiller à l'hygiène, sécurité, propreté.

Suivre le *planning* de nettoyage reçu.

Gérer, avec l'aide de l'économe du centre sportif, les stocks de produits d'entretien et du petit matériel.

Choisir et utiliser correctement les produits d'entretien en fonction des locaux à nettoyer.

Prendre l'initiative d'agir lors de modifications inopinées des programmes de sport ou des répartitions des logements.

Avertir le directeur du centre des dégradations constatées lors du nettoyage.

Veiller à respecter les obligations régies par la médecine du travail et les règles élémentaires de sécurité.

Adopter en toutes circonstances une attitude correcte et polie avec le public et les autres membres du personnel".

Il ressort également du dossier de la requérante que, chaque jour, elle était informée - certes par le biais de *post-it* - des tâches à effectuer. Par ailleurs, en ce qui concerne l'absence de suivi et d'explications, il faut souligner que la requérante a exercé pendant treize années les fonctions d'agent d'entretien à l'ONE et qu'elle n'était donc pas inexpérimentée en la matière. Elle n'allègue pas, ni *a fortiori* n'établit, qu'elle n'aurait pas pu poser des questions à ses supérieures hiérarchiques afin d'obtenir plus de renseignements. Il importe encore de rappeler qu'alors que les rapports de stage signés par ses soins prévoient une rubrique spécifiquement dédiée à l'avis du stagiaire, elle n'a jamais fait part du moindre grief à cette occasion et n'a, en particulier, jamais dénoncé le manque de formation et de suivi.

Enfin, si, comme le relève la requérante, lorsque l'autorité s'écarte d'un avis favorable de la chambre de recours, elle doit spécialement en motiver les raisons, il convient de souligner qu'en l'espèce, l'article 113 de l'arrêté précité du 26 juillet 1996 mentionne que cet avis doit être motivé. Or il ressort du dossier que l'avis du 21 septembre 2017 ne contient, en réalité, aucune motivation suffisante quant à sa conclusion selon laquelle le recours est "recevable et fondé". La partie adverse ne pouvait par conséquent pas connaître les motifs ayant conduit la chambre de recours à émettre un avis favorable. L'examen de la transcription des débats ayant eu lieu devant la chambre de recours ne permet pas davantage de connaître précisément les raisons de cet avis favorable. Il en va de même des opinions divergentes émises par certains membres de la chambre. Dès lors que l'acte attaqué, contrairement à l'avis de la chambre de recours, expose explicitement et en détail les raisons pour lesquelles la partie adverse décide de maintenir le licenciement, il apparaît, dans les circonstances particulières de l'espèce, qu'il est formellement motivé sur ce point. À cet égard, la remise en cause de certains aspects de la motivation par la requérante ne permet pas de considérer, au regard des observations émises lors des différentes évaluations, que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation.

Le second moyen n'est donc pas sérieux.

À défaut de tout moyen sérieux, l'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, précité, pour que le Conseil d'État puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

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

Article 1^{er}.

Le bénéfice de la procédure gratuite dans la procédure en suspension est accordé à Chantal MATONDO LUKILUNDA.

Article 2.

La demande de suspension est rejetée.

Article 3.

Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre
siégeant en référé, le trois mai deux mille dix-huit, par :

Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Frédéric GOSSELIN.