

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 241.927 du 26 juin 2018

A. 221.005/VIII-10.340

En cause : **M'RABET Romain**,
ayant élu domicile chez
M^e Gérald HORNE, avocat,
rue Wettinck 24/1
4101 Jemeppe,

contre :

**la société coopérative à responsabilité limitée
Intercommunale d'Incendie de Liège
et Environs (IILE)**,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean BOURTEMBOURG et
Nathalie FORTEMPS, avocats,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 19 décembre 2016, Romain M'RABET demande l'annulation de "la délibération du Conseil d'Administration de l'IILE du 17 octobre 2016 décidant du licenciement de la partie requérante après avis de la Commission de Stage".

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Florence PIRET, 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 14 mai 2018, l'affaire a été fixée à l'audience du 22 juin 2018.

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

M^e Gérald HORNE, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Florence PIRET, 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 18 mai 2015, le conseil d'administration de la partie adverse décide de désigner vingt-quatre lauréats, dont le requérant, issus d'une réserve de recrutement constituée le 11 décembre 2013, en qualité de sapeurs-pompiers professionnels stagiaires avec effet au 1^{er} septembre 2015.

2. Les 1^{er} décembre 2015, 1^{er} mars et 1^{er} juin 2016, le maître de stage du requérant établit des "rapports de stage" que le requérant signe respectivement les 4 décembre 2015, 17 mars et 24 juin 2016, sans émettre d'observations dans la rubrique prévue à cet effet dans les rapports.

Le premier rapport du 1^{er} décembre 2015 attribue au requérant cinq mentions "favorables" pour les critères "efficacité", "civilité", "déontologie", "communication" et "collaboration", cinq mentions "à améliorer" pour les critères "qualité du travail", "compétences", "initiative", "investissement" et "aptitude physique", et aucune mention "défavorable". Le maître de stage y relève que le requérant "est très discret", qu' "il exécute les tâches qu'on lui demande sans problème" mais qu' "il manque parfois de *punch* et/ou de motivation" et qu' "il doit représenter son examen CMIC". Il ajoute que "d'une manière générale l'avis est jugé favorable" et qu'en ce qui concerne les "points d'attention et possibilités de solution", le requérant doit être en possession de son permis C pour le 1^{er} septembre 2016 et

acquérir le CMIC. Il conclut que le requérant présente les compétences pour être versé dans la composante opérationnelle.

Ce même rapport précise la méthode d'évaluation et le contenu des dix critères d'évaluation précités, qualifiés d' "*items*", comme suit :

- Qualité du travail : "qualité et degré d'accomplissement du travail - degré de précision et de rigueur - remise en cause - contrôle des moyens mis à disposition pour assurer un travail de qualité";
- Compétences : "maîtrise des connaissances pratiques et théoriques nécessaires à l'exercice de la fonction - savoir faire - savoir être - persévérance - résistance au stress - polyvalence";
- Efficacité : "capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés - planification/prévision des activités - utilisation des ressources/outils mis à disposition - assumer les responsabilités inhérentes à la fonction";
- Civilité : "capacité à traiter les personnes bénéficiaires et l'ensemble des collègues avec considération et empathie - respect de la ligne hiérarchique - sens du devoir";
- Déontologie : "faire preuve de droiture, de réserve, de respect des règlements et de loyauté dans l'exercice de sa fonction et envers son institution (y compris sur les réseaux sociaux) - devoir de réserve - politesse - respect de l'ordre et de l'environnement - respect des règles de fonctionnement - honnêteté - intégrité";
- Initiative : "agit dans les limites de ses prérogatives à l'amélioration de l'accomplissement de sa fonction, à faire face à une situation imprévue - prend des décisions et les assume - réagit face aux difficultés - s'adapte aux changements";
- Investissement : "s'investit dans sa fonction, maintient son niveau de performance et met à niveau ses compétences - élargissement volontaire des compétences - implication dans le service - disponibilité pour le service";
- Communication : "communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie";
- Collaboration : "collabore avec ses collègues et sa hiérarchie et contribue au maintien d'un environnement de travail agréable";
- Aptitude physique : pas de contenu défini.

Chaque *item* fait l'objet d'une appréciation "favorable", "à améliorer" ou "défavorable", en fonction d'une note que le maître de stage attribue au stagiaire selon la pondération suivante :

- L'obtention d'une note entre 1 et 4 entraîne une appréciation "défavorable"
- L'obtention d'une note entre 5 et 6 entraîne une note "à améliorer"
- L'obtention d'une note entre 7 et 10 entraîne une note "favorable".

Les notes de 1 à 10 sont elles-mêmes rattachées à des phrases préétablies qui décrivent le niveau d'aptitudes ou de connaissances atteint par le stagiaire et celui qu'il doit acquérir pour améliorer sa note, et chacun des dix *items* fait en outre l'objet d' "observations et commentaires" de la part du maître de stage.

Le rapport du 1^{er} décembre 2015 mentionne encore que l' "évaluation globale" se fait sur la base des critères suivants :

- L'obtention d'une note entre 10 et 49 sur 100 entraîne un "avis défavorable";
- L'obtention d'une note entre 50 et 69 sur 100 entraîne un avis "à améliorer";
- L'obtention d'une note entre 70 et 100 sur 100 entraîne un avis "favorable".

Ceci implique que le requérant, qui a reçu un avis "favorable" à l'issue du premier trimestre de son stage quant à son "résultat général", a nécessairement dû obtenir une note globale entre 70 et 100 sur 100. La copie du rapport du 1^{er} décembre 2015 produite au dossier administratif ne permet cependant pas d'identifier les notes obtenues par le requérant pour chacun des dix *items*.

Le deuxième rapport du 1^{er} mars 2016 attribue une mention "favorable" pour le critère "civilité", cinq mentions "à améliorer" pour les critères "qualité du travail", "efficacité", "déontologie", "investissement" et "collaboration", trois mentions "défavorable" pour les critères "compétences", "initiative" et "communication" et la mention "SO" pour le critère "aptitude physique". Le maître de stage y relève que le requérant "doit encore beaucoup travailler [pour] arriver à de bons résultats" mais que le "résultat général" est favorable. Sous la rubrique "points d'attention et possibilités de solution", il est précisé que le requérant "manque de pratique et d'étude" et qu'il "doit prendre des notes lors des explications données par les instructeurs". Les pages 5 à 14 de ce rapport ne sont pas produites au dossier administratif. La partie adverse semble indiquer que ces pages sont inexistantes puisque selon le mémoire en réponse, "l'on précisera que si les second et troisième rapports intermédiaires ne reprennent pas la partie descriptive du premier rapport, ils s'y réfèrent implicitement *via* leur grille d'évaluation. En regardant le coefficient obtenu à l'égard des critères de la grille d'évaluation, le requérant savait pertinemment où il se situait par rapport aux attentes du service pour être versé dans la composante opérationnelle".

Le troisième rapport du 1^{er} juin 2016 ne contient plus aucune mention "favorable", six mentions "à améliorer" pour les critères "efficacité", "civilité", "déontologie", "investissement", "communication" et "collaboration", trois mentions "défavorable" et une mention "SO" pour le critère "aptitude physique". Le maître de stage y relève que le requérant "n'est toujours pas en ordre d'aptitude physique".

Sans rendre d'avis favorable ou défavorable quant au "résultat général", il précise qu'il n'y a "pas d'amélioration particulière et notable en rapport au mois précédent", et, sous la rubrique "points d'attention et possibilités de solution", il indique que les "connaissances théoriques [sont] encore insuffisantes" et que les "connaissances pratique[s] [sont] à améliorer". En conclusion, le maître de stage estime que "l'agent doit prendre en maturité afin d'atteindre les objectifs fixés, doit fournir un travail beaucoup plus intensif. Le laxisme n'est pas une option dans le métier de pompier". Il ressort également de ce rapport que le requérant a acquis le CMIC le 1^{er} avril 2016 et obtenu le permis C le 1^{er} juin 2016. Les pages 3 à 15 de ce rapport ne sont pas produites au dossier administratif. La partie adverse semble indiquer que ces pages sont inexistantes dans les mêmes termes que pour le deuxième rapport intermédiaire.

3. Les 29 et 30 août 2016, le requérant passe des "ateliers récapitulatifs" pour l' "épreuve interne de nomination", pour lesquels il obtient les résultats suivants :

- Exercices directeurs et Radio : défavorable;
- Incendie : défavorable;
- CMIC : favorable;
- Véhicules : favorable;
- A.M.U : favorable;
- Désincarcération : favorable.

4. Le 31 août 2016, le maître de stage du requérant établit un rapport final de stage dans lequel il rend un avis "défavorable" et propose "le licenciement de l'agent". Ce rapport reprend tout d'abord les mentions obtenues, par *items*, dans les trois rapports intermédiaires des 1^{er} décembre 2015, 1^{er} mars et 1^{er} juin 2016, ainsi qu'aux ateliers récapitulatifs des 29 et 30 août 2016. Le "récapitulatif des rapports intermédiaires", est repris dans le tableau suivant :

RÉCAPITULATIF RAPPORTS INTERMÉDIAIRES				
CRITÈRES	01/12/2015	01/03/2016	01/06/2016	
Qualité du travail	À améliorer	À améliorer	Défavorable	
Compétence	À améliorer	Défavorable	Défavorable	
Efficacité	Favorable	À améliorer	À améliorer	
Civilité	Favorable	Favorable	À améliorer	
Déontologie	Favorable	À améliorer	À améliorer	
Initiative	À améliorer	Défavorable	Défavorable	
Investissement	À améliorer	À améliorer	À améliorer	
Communication	Favorable	Défavorable	À améliorer	
Collaboration	Favorable	À améliorer	À améliorer	

Aptitude physique	À améliorer	S/O	S/O	
-------------------	-------------	-----	-----	--

La "grille d'appréciation" indique pour sa part :

CRITERES	AVIS		
	Favorable	à améliorer	Défavorable
Qualité du travail		X	
Compétence		X	
Efficacité		X	
Civilité			X
Déontologie			X
Initiative			X
Investissement			X
Communication		X	
Collaboration	X		
Aptitude physique		X	

Le maître de stage ajoute les constatations suivantes :

- " À la date du 31 août 2016, l'agent n'est toujours pas en ordre au niveau de ses objectifs physiques (test cooper), malgré quatre tentatives depuis son incorporation dans le peloton.

Il est plutôt nonchalant, trop laxiste. Tout à l'air toujours bon. Rien ne presse. Ses connaissances pratiques sont clairement à améliorer.

Pour des raisons de comportement, l'agent ne présente ni l'esprit ni l'attitude en adéquation avec les valeurs que doit développer un pompier professionnel. Malgré les nombreuses mises en garde faites par la Hiérarchie de peloton et son maître de stage, l'agent n'a pas procédé à la remise en question attendue.

L'agent présente des connaissances insuffisantes pour prétendre à une nomination. Concrètement, sa présentation des exercices directoires n'est pas suffisante. Il présente de nombreuses erreurs et ne maîtrise pas suffisamment la matière. Par exemple, il ne peut expliquer la raison de maintenir une vanne de 45 entrouverte. Il confond la position du porte-lance au sein d'un binôme et ne distingue pas les sorties de la pompe en eau claire ou en émulseur. Pour ce qui est de l'épreuve d'incendie, l'ajustement de sa cagoule feu laisse apparaître des morceaux de peau, pouvant provoquer de graves brûlures. Il ne peut expliquer le phénomène du BLEVE. L'utilisation du JOG se fait sans sécurité. Il ne respecte pas les procédures appliquées à l'utilisation d'une lance.

Au vu des éléments précités, il apparaît qu'il présente un danger pour lui-même, pour ses collègues et les personnes qu'il devrait secourir.

Aux ateliers récapitulatifs organisés le 30 août 2016, l'agent a échoué lors des épreuves «exercices directeurs» et «incendie» ainsi que les épreuves physiques.

Résultat général

D'une manière générale l'avis est jugé DÉFAVORABLE".

À la page 5 du rapport, il est précisé ce qui suit :

" Évaluation par *items* :

- L'obtention d'une note entre 1 et 4 entraîne une note «défavorable»
- L'obtention d'une note entre 5 et 6 entraîne une note «à améliorer»
- L'obtention d'une note entre 7 et 10 entraîne une note «favorable»

Évaluation globale :

- L'obtention d'une note entre 10 et 50 sur 100 entraîne un «avis défavorable»
- L'obtention d'une note entre 50 et 60 sur 100 entraîne un avis «à améliorer»
- L'obtention d'une note entre 70 et 100 sur 100 entraîne un avis «favorable»".

Dans les pages 6 à 15, le maître de stage a dû attribuer une note au requérant pour chacun des dix *items*. À nouveau, la copie du rapport produite au dossier administratif ne permet pas d'identifier les notes obtenues par le requérant pour chacun d'eux. Le requérant affirme cependant, sans être contredit sur ce point par la partie adverse, avoir obtenu "6 + 6 + 6 + 4 + 3 + 3 + 4 + 6 + 7 + 5 = 50".

Ledit rapport reprend encore les commentaires suivants pour chaque *item* :

- Qualité du travail : "Travail : ok mais sans plus";
- Compétences : "L'agent connaît mais dans les grandes lignes. Il doit être accompagné. Il y a quelques fois des problèmes de compréhension entre la théorie et la pratique";
- Efficacité : "Attitude nonchalante au niveau du travail qui peut s'apparenter à du «je-m'en-foutisme»";
- Civilité : "L'agent intervient régulièrement de manière intempestive et hors sujet dans une conversation ou dans une instruction en coupant son interlocuteur. Manque de concentration sur le sujet développé";
- Déontologie : "Les instructeurs n'ont pas ressenti de malaise à ce niveau mais la Hiérarchie du peloton a remarqué un manquement estimé important dans sa promptitude à assurer sa mission";
- Initiative : "Nous ne lui avons pas demandé de prendre des initiatives. Nous avons fait en sorte qu'il sache marcher avant de courir; et ce n'est pas plus mal ainsi";
- Investissement : "Il est présent lors des activités et tâches au sein de peloton. L'agent fait preuve de peu d'initiative quant à son instruction personnelle au sein du peloton (on devait souvent le prendre par la main)";
- Communication : "Rien de particulier, l'agent communique avec les autres et ses gradés dans le cadre de ses compétences";
- Collaboration : "L'agent est participatif aux tâches et activités de groupe. Ni plus ni moins qu'un autre. Il est très souvent de bonne humeur".
- Aptitude physique : "L'agent n'a pas atteint les objectifs physiques fixés en début de stage".

5. Le 28 septembre 2016, le conseil du requérant introduit un recours contre cette proposition de licenciement auprès de la commission de stage.

6. Le 7 octobre 2016, le requérant et son conseil sont entendus par la commission de stage. Le même jour, la commission délibère et décide - à l'unanimité - de rendre un avis proposant son licenciement, dans les termes suivants :
" [...]

La commission de stage constate qu'à de multiples reprises des critères d'évaluation ont fait l'objet de mentions défavorables, que le nombre de celles-ci a d'ailleurs augmenté au fil du stage et que les mentions favorables ont quant à elles diminué. La commission relève également qu'il est régulièrement fait mention d'une attitude trop nonchalante, d'un manque d'investissement et d'un manque de promptitude à réaliser les tâches et constate que, quand bien même l'avis global des rapports intermédiaires de stage reste le[...] même[...], les remarques, réserves et mentions négatives ont augmenté au fil du stage, que cette évolution est problématique, que les connaissances et compétences de l'intéressé auraient dû augmenter au fil du stage, que son attitude aurait dû être plus adaptée au terme de son stage qu'au début de celui-ci dès lors que l'intéressé avait une meilleure connaissance de ce que l'on attendait de lui et de l'attitude à adopter. En outre, parmi les critères évalués au sein du rapport de fin de son stage, sont pris en compte les ateliers récapitulatifs auxquels ont été soumis les stagiaires. Ceux-ci étant une mise en œuvre pratique des compétences à acquérir et correspondant aux situations auxquelles les stagiaires sont confrontés dans le cadre de leur fonction de sapeur-pompier, ils permettent donc une évaluation objective et pragmatique du niveau de compétences de l'agent. Il s'avère que lors de deux de ces ateliers, l'intéressé a échoué de manière sévère. Il s'agissait des ateliers «Exercices directeurs et radios» et «incendie»; exercices qui représentent des situations auxquelles est pourtant souvent confronté le personnel. Il a été constaté que M. M'RABET ne connaît pas les bases suffisantes pour intervenir dans ce genre de situation, que ce soit au niveau des procédures ou au niveau de la maîtrise du matériel, qu'en plus de ne pas être capable de se débrouiller par lui-même son manque de connaissances et ses erreurs entraînent une mise en danger pour lui-même ainsi que pour ses collègues, que pour ces raisons, il n'est plus possible de le laisser partir en intervention, que cette situation va à l'encontre de l'optique de stage; lequel est censé être une évolution positive et progressive vers la maîtrise de la fonction de sapeur-pompier pour que l'agent devienne pleinement opérationnel.

[...]

CONCLUSION

La commission de stage estime qu'après une certaine durée de stage il peut être attendu du stagiaire qu'il maîtrise certaines bases au niveau des procédures et de l'utilisation du matériel, que la connaissance de celles-ci est un minimum pour permettre à l'agent de s'améliorer d'un point de vue pratique. Elle constate que M. M'RABET ne maîtrise pas ce minimum de connaissances, qu'il ne s'agit pas simplement d'un manque de pratique qui pourrait être comblé par la participation à des interventions et donc par la prolongation de son stage, qu'en outre, son attitude nonchalante et son manque de promptitude à réaliser les tâches n'est pas adaptée à un service de secours. Par conséquent, la commission confirme la proposition du maître de stage de procéder au licenciement de l'intéressé".

7. Le 17 octobre 2016, le conseil d'administration de la partie adverse décide, à huis-clos et à l'unanimité des membres présents et représentés, de licencier le requérant. Il s'agit de l'acte attaqué, qui est motivé comme suit :

" [...]

Vu l'avis rendu par la Commission de stage, transmis au Conseil d'Administration ainsi qu'à l'intéressé en date du 17 octobre 2016, qui propose le licenciement de l'intéressé;

Vu les nombreuses mentions défavorables apparaissant dans les rapports de stage de l'intéressé et que, d'ailleurs, les deux derniers rapports d'évaluation de l'intéressé, seul un critère a été, une fois, évalué avec la mention «favorable», que tous les autres ont été évalués «à améliorer» ou «défavorable»;

Vu l'attitude trop nonchalante, le manque d'investissement et le manque de promptitude à réaliser les tâches de l'intéressé qui ne sont pas adaptés à un service de secours,

Vu que les connaissances et compétences de l'intéressé auraient dû augmenter au fil du stage, que son attitude aurait dû être plus adaptée au terme de son stage qu'au début de celui-ci puisqu'il avait une meilleure connaissance de ce que l'on attendait de lui et de l'attitude à adopter;

Dès lors qu'il peut être attendu d'un stagiaire, qu'après une certaine durée de stage, il maîtrise certaines bases au niveau des procédures et de l'utilisation du matériel, que la connaissance de celles-ci est un minimum pour permettre à l'agent de s'améliorer d'un point de vue pratique;

Vu que M. M'RABET ne maîtrise pas ce minimum de connaissances, qu'il ne s'agit pas simplement d'un manque de pratique qui pourrait être comblé par la participation à des interventions et donc par la prolongation de son stage;

Vu les résultats de l'intéressé aux ateliers récapitulatifs auxquels ont été soumis les stagiaires, ateliers qui correspondent à une mise en œuvre pratique des compétences à acquérir et correspondant aux situations auxquelles les stagiaires seront confrontés dans le cadre de leur fonction de sapeur-pompier;

Vu que la manière dont se sont déroulés les ateliers auxquels l'agent a échoué démontre clairement ce manque de connaissances de M. M'RABET que ce soit au niveau des procédures ou au niveau de la maîtrise du matériel;

Vu que ce manque de connaissances empêche toute autonomie de l'intéressé et entraîne, sur intervention, une mise en danger de lui-même ainsi que de ses collègues, et que, pour ces raisons, il n'est plus possible de le laisser partir en intervention;

Dès lors que cette situation va à l'encontre de l'optique de stage; lequel est censé être une évolution positive et progressive vers la maîtrise de la fonction de sapeur-pompier afin que l'agent devienne pleinement opérationnel;

[...]".

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la violation de l'article 44 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours. Le requérant fait valoir que l'évaluation doit apprécier l'adéquation des prestations du stagiaire avec la description de fonction alors qu'en l'espèce, la partie adverse n'a pas établi de description de fonction et qu'une telle description n'est apparue, par voie légale, au Moniteur belge que le 24 novembre 2016, soit postérieurement aux faits de la cause.

Il réplique qu'à défaut de réglementation en vigueur au moment des faits, il appartenait à la partie adverse de fixer elle-même le descriptif de fonction. Il ajoute que la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et l'appel aux candidats ne contiennent aucun descriptif de la fonction de sapeur-pompier, ce qui entraîne un vide juridique, et précise qu'une telle description ne pouvait émaner que de l'organe compétent de l'IILE et pas d'un "appel à fonction". Il fait valoir que ce n'est pas parce qu'il a exercé l'activité de sapeur-pompier à Herve qu'il connaît les attentes de la partie adverse pour cette fonction, puisque la définition de celle-ci "varie d'un employeur à l'autre selon le principe de l'autonomie des administrations régionales et locales". Il affirme qu'il ne suffit pas qu'il ait participé aux épreuves de stage pour apprendre la fonction, mais qu'il devait être informé du contenu de celle-ci à l'entame de son stage, voire même avant le dépôt de sa candidature, pour savoir à quoi il s'engageait. En ce qui concerne l'argumentation de la partie adverse relative au rapport intermédiaire pour le quatrième trimestre de stage, il soutient que le texte réglementaire est clair en ce qu'il énonce que le maître de stage doit établir des rapports de stage tous les trois mois, que ceux-ci doivent être communiqués à l'issue de chaque période et que le rapport final est récapitulatif, ce qui implique l'établissement de quatre rapports intermédiaires. Il souligne que les observations formulées par le maître de stage pour le dernier trimestre conservent leur pertinence lorsqu'il est décidé de prolonger le stage pour une ou deux périodes de six mois comme le règlement le permet. Il expose enfin que le rapport intermédiaire et le rapport final ne peuvent pas faire double emploi puisqu'ils poursuivent des objectifs différents, et qu'ils peuvent dès lors "coexister dans le temps".

Il n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

IV.2. Appréciation

L'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, prévoit que :

" Les irrégularités visées à l'alinéa 1^{er} ne donnent lieu à une annulation que si elles ont été susceptibles d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, ont privé les intéressés d'une garantie ou ont pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte".

En l'espèce, l'article 44 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 précité dispose que "l'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction". L'objectif du stage est de permettre à l'autorité administrative de juger si un agent nouvellement recruté est apte ou non à exercer la fonction. La description de fonction dont fait état cette disposition n'a d'autre but que de permettre à l'autorité de déterminer l'aptitude du stagiaire à exercer la fonction considérée. Le requérant ne conteste pas que ses prestations ont été évaluées par référence aux missions qui incombent à un sapeur-pompier, qui est le grade le moins élevé du cadre de base du personnel opérationnel d'une zone de secours en vertu de l'article 5 de l'arrêté royal précité. Il reproche seulement à la partie adverse de ne pas avoir formellement établi de profil pour cette fonction, de telle manière qu'il n'aurait pas été informé de son contenu à l'entame de son stage et même avant le dépôt de sa candidature pour savoir à quoi il s'engageait. Or, le requérant n'a pas intérêt à invoquer un grief de nature à remettre en cause son engagement puisque l'objet du recours porte précisément sur la décision de le licencier. Il ne démontre par ailleurs pas que l'absence d'un descriptif de fonction lui aurait causé grief. En effet, les critères d'appréciation repris dans les différents rapports d'évaluation qui figurent au dossier administratif, identifient les connaissances et compétences attendues d'un futur sapeur-pompier par référence aux missions de sécurité civile qui incombent aux zones de secours au regard, notamment, de l'article 11 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, qui énonce les missions générales des services opérationnels de la sécurité civile, et celles auxquelles le stagiaire prend part dans la mesure où ses formations théorique et pratique le permettent. Ces critères ont permis à la partie adverse de juger si le requérant était, au terme de son stage, apte ou non à exercer les fonctions de sapeur-pompier au sein de ses services.

Le requérant n'établit pas que l'irrégularité qu'il dénonce aurait eu une incidence concrète sur sa situation, l'aurait privé d'une garantie ou aurait pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte.

Le premier moyen est irrecevable.

V. Deuxième et troisième moyens

V.1. Thèse du requérant

Le deuxième moyen est pris de la violation de l'article 45 de l'arrêté royal du 19 avril 2014, précité. Dans une première branche, le requérant fait valoir que le rapport de stage intermédiaire concernant le dernier trimestre est inexistant, le "rapport final" du 31 août 2016 ne pouvant être considéré comme tel mais comme portant sur les ateliers organisés la veille et sur les commentaires du maître de stage y relatifs, et comme un récapitulatif des stages intermédiaires à l'exception de celui du quatrième trimestre. Dans une deuxième branche, il affirme que les rapports d'évaluation n'ont pas fait l'objet de la concertation préalable prévue par l'article 45 précité, en sorte qu'il a été mis devant le fait accompli au moment de leur communication. Il explique que s'il n'a pas émis d'observations, comme le permet la disposition précitée, c'est par peur de représailles quant à ses résultats s'il se mettait à critiquer son maître de stage. Dans une troisième branche, il soutient que la communication tardive des trois premiers rapports intermédiaires, les 4 décembre 2015, 17 mars et 24 juin 2016, a constitué une entrave à l'objectif de ces rapports qui est de permettre au stagiaire de se mettre au plus vite en adéquation avec ce qui est attendu de lui. Le requérant invoque également un troisième moyen, qui reprend la première branche du deuxième moyen.

Il réplique en reproduisant son argumentation. Il ajoute, quant à la première branche du deuxième moyen et au troisième moyen, que le texte implique des rapports trimestriels et le rapport de fin de stage, soit cinq rapports. Quant à la deuxième branche, il expose que la possibilité d'émettre des observations lors de la signature du rapport établi par le maître de stage ne constitue pas une concertation préalable, puisque ces observations sont postérieures à la notification de l'avis qu'il estime émis sans concertation. Il précise que le maître de stage n'est pas tenu de prendre en compte ces observations puisque son rapport est clôturé au moment où elles sont formulées. En ce qui concerne la troisième branche, il fait valoir qu'il justifie d'un intérêt à contester le retard dans la notification des rapports intermédiaires, puisqu'il a disposé de moins de temps que ce qui est prévu par la réglementation pour se conformer à ce qu'attendait de lui le maître de stage à travers ses appréciations du travail effectué durant le trimestre écoulé.

Il n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

V.2. Appréciation quant aux deuxième et troisième moyens réunis

Les articles 45, 46 et 47 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 sont rédigés comme suit :

" Art. 45. Le maître de stage établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Les rapports de stage sont établis tous les trois mois et à la fin du stage de recrutement. Ils sont signés par le maître de stage et sont communiqués, à l'issue de chaque période, au stagiaire qui les signe et y joint éventuellement ses observations. Les rapports sont versés au dossier personnel du stagiaire.

Art. 46. Dans les rapports intermédiaires de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation «favorable», «à améliorer» ou «défavorable». Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.

Art. 47. À la fin du stage de recrutement, le maître de stage rédige, après avoir entendu le stagiaire, un rapport final récapitulatif sur la manière de servir du stagiaire. Il propose :

1° soit la nomination du stagiaire;

2° soit, si les rapports visés à l'article 46 ne sont pas, dans l'ensemble, favorables au stagiaire, le licenciement ou la prolongation du stage pour une durée de maximum deux fois six mois.

Toute faute grave commise dans l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci peut donner lieu au licenciement sans préavis du stagiaire qui s'en rend coupable. L'intéressé doit, au préalable, être entendu ou interpellé. Le licenciement est prononcé par le conseil sur rapport du maître de stage et après avis de la commission de stage".

Conformément à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, déjà cité dans l'examen du premier moyen, le requérant ne dispose d'un intérêt à critiquer les rapports intermédiaires établis à son sujet que dans la mesure où l'illégalité qu'il dénonce est susceptible d'avoir exercé une influence sur le licenciement contesté en l'espèce, de l'avoir privé d'une garantie ou d'affecter la compétence de la partie adverse.

En l'espèce, le requérant ne critique pas concrètement les appréciations posées par son maître de stage dans les rapports intermédiaires des 1^{er} décembre 2015, 1^{er} mars et 1^{er} juin 2016. Au contraire, dans son neuvième moyen, il se fonde sur les résultats obtenus dans ces rapports pour contester l'acte attaqué. Par ailleurs, il n'a jamais fait part de la moindre remarque en cours de stage, alors que les rapports intermédiaires prévoient une rubrique spécifiquement consacrée aux "observations éventuelles de l'agent". Les craintes de représailles alléguées pour justifier son silence ne reposent sur aucune pièce et ne sont nullement démontrées. Dans ces circonstances, le requérant n'établit pas que l'absence de concertation

préalable à l'établissement des rapports intermédiaires lui aurait causé préjudice ou aurait porté atteinte à une garantie.

Le deuxième moyen, en sa deuxième branche, est irrecevable.

Les articles 45, 46 et 47 précités prévoient que le maître de stage établit des rapports de stage intermédiaires tous les trois mois et un rapport final récapitulatif à la fin du stage de recrutement. Une lecture combinée de ces dispositions ne permet pas clairement de savoir si le maître de stage est tenu de rédiger deux rapports à l'issue du stage : un rapport intermédiaire couvrant exclusivement le dernier trimestre et un rapport final portant sur l'ensemble du stage. Comme le relève la partie adverse, l'article 46 emploie les termes "rapports intermédiaires de stage", et cette expression vise, par définition, des évaluations entre deux périodes, ce qui exclut *a priori*, en principe et à défaut de disposition précise, qu'un "rapport intermédiaire" soit rédigé à la fin du stage. Certes, l'article 47, alinéa 1^{er}, dispose que le maître de stage propose, dans le rapport final récapitulatif sur la manière de servir du stagiaire, "soit la nomination du stagiaire, [...] soit, si les rapports visé à l'article 46 ne sont pas, dans l'ensemble, favorables au stagiaire, le licenciement ou la prolongation du stage pour une durée maximum de deux fois six mois". Cette disposition prévoit ainsi que la proposition du maître de stage se fonde sur les appréciations reprises dans les rapports intermédiaires visés à l'article 46, ce qui suppose que ces rapports soient établis pour toute la période de stage en ce compris le dernier trimestre, dès lors qu'en vertu de l'article 44, "l'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire [...]". L'absence de rapport intermédiaire pour le quatrième trimestre n'a toutefois pu causer grief au requérant que si l'évaluation finale n'a pas porté sur l'ensemble du stage, en ce compris les trois derniers mois de cette période. Or, il ressort du "rapport final récapitulatif" établi le 31 août 2016 que le maître de stage a pris en compte les prestations réalisées par le requérant dans le courant du quatrième trimestre. Il fait ainsi état d'épreuves physiques (*Test Cooper*) qui se sont déroulées le 26 août 2016 (*cf.* le procès-verbal de l'audition du requérant) ainsi que de six épreuves relatives aux "ateliers récapitulatifs" passées les 29 et 30 août 2016. L'acte attaqué indique encore, sans être contesté sur ce point, que ces épreuves qui sont imposées à la fin du stage "correspondent à une mise en œuvre pratique des compétences à acquérir et [...] aux situations auxquelles les stagiaires seront confrontés dans le cadre de leur fonction de sapeur-pompier". Le requérant a donc bien été évalué sur les connaissances et compétences qu'il a pu développer à l'issue du dernier trimestre de son stage. Par ailleurs, les notes qui lui ont été attribuées dans le rapport final pour les dix critères d'appréciation, soit "6 + 6 + 6 + 4 + 3 + 3 + 4 + 6 + 7 + 5" selon le requérant, ne correspondent pas nécessairement aux mentions

obtenues pour l'ensemble des trois premiers trimestres. En effet, certaines observations formulées dans le rapport final récapitulatif pour l'évaluation de chaque *item* sont inédites, et le requérant obtient, pour la première fois, une mention "défavorable" (notes de 4 et 3) pour les *items* "civilité" et "déontologie" alors que, dans les rapports des trois premiers trimestres, il avait obtenu des mentions "favorable" ou "à améliorer". Inversement, il obtient la mention "favorable" (note de 7) pour l'*item* "collaboration" dans le rapport final alors qu'il n'avait obtenu que des mentions "à améliorer" dans les rapports intermédiaires des deux trimestres précédents. Il s'ensuit que, contrairement aux affirmations du requérant, l'évaluation finale a également porté sur son comportement et ses prestations au cours du dernier trimestre de son stage.

À défaut d'établir que l'absence de rédaction formelle d'un rapport intermédiaire pour le dernier trimestre de son stage aurait eu une incidence concrète sur sa situation, l'aurait privé d'une garantie ou aurait eu pour effet d'affecter la compétence de la partie adverse, la première branche du deuxième moyen et le troisième moyen sont irrecevables en vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois susvisées sur le Conseil d'État.

S'agissant de la troisième branche du deuxième moyen, les rapports intermédiaires ont été portés à la connaissance du requérant les 4 décembre 2015, 17 mars et 24 juin 2016, conformément à l'article 45, alinéa 2, de l'arrêté royal précité du 19 avril 2014, qui prévoit que les rapports intermédiaires sont communiqués au stagiaire à l'issue de chaque période. Les délais de trois mois pour l'établissement des rapports intermédiaires ne sont pas prescrits à peine de nullité, leur périodicité n'étant qu'indicative de la volonté de pouvoir évaluer les progrès ou les défaillances du stagiaire pendant la durée du stage. En l'espèce, le requérant a pu prendre connaissance de ces rapports en temps utile pour adapter son comportement aux attentes qui y sont formulées.

Le deuxième moyen, en sa troisième branche, n'est pas fondé.

VI. Quatrième moyen

VI.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la violation de l'article 46 de l'arrêté royal du 19 avril 2014, précité. Dans une première branche, le requérant soutient que les rapports d'évaluation ne sont pas motivés par des constatations concrètes, mais par des phrases formatées et abstraites et quelques observations "particulièrement

laconique[s]" du maître de stage. Dans une seconde branche, il reproche au maître de stage d'avoir délégué au chef de peloton la compétence de l'évaluer pour le critère "déontologie" dans le rapport intermédiaire du troisième trimestre. Il ajoute que la motivation entourant ce grief est obscure, dès lors qu'il est fait état d'un manquement important dénoncé par le chef de peloton que ni le maître de stage, ni aucun instructeur n'a, selon lui, aperçu.

En réplique il reproduit son argumentation en ajoutant, quant à la première branche, que le maître de stage devait valablement motiver l' "ensemble" de ses observations. S'agissant de la seconde branche, il fait valoir que le maître de stage aurait dû expliquer les avis divergents des instructeurs et de la hiérarchie qui, seule, a remarqué un manquement important dans sa promptitude à effectuer les missions. Il ajoute que ces avis auraient dû faire l'objet d'écrits et être joints au dossier administratif.

Il n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

VI.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

L'article 46 de l'arrêté royal précité ne concerne que les rapports intermédiaires de stage. Le grief relatif à une prétendue délégation de compétence du maître de stage pour l'évaluation du critère "déontologie", concerne le rapport final et non le troisième rapport intermédiaire, et s'avère donc étranger à la disposition visée au moyen. Par ailleurs, à l'instar de ce qui a été constaté lors de l'examen des moyens précédents, le requérant ne conteste pas, en tant que telles, les appréciations portées par le maître de stage dans les rapports intermédiaires des 1^{er} décembre 2015, 1^{er} mars et 1^{er} juin 2016. Il ne critique que la motivation prétendument défailante des appréciations portées par le maître de stage dans ces rapports, alors qu'il n'a jamais émis la moindre remarque à la réception de ces rapports dans la rubrique qui y était pourtant spécifiquement destinée. Du reste, comme l'indique la partie adverse, les mentions "défavorable", "à améliorer" ou "favorable" obtenues pour chacun des dix critères de la grille d'évaluation lui permettaient clairement de se situer par rapport aux attentes du service et de connaître son évolution (progrès ou régression) d'une période à l'autre.

Le quatrième moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

VII. Cinquième moyen

VII.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la violation de l'article 47 de l'arrêté royal du 19 avril 2014, précité. Le requérant dirige ses critiques contre le rapport final, en précisant qu'il constitue un acte préparatoire dont l'irrégularité affecte la légalité de l'acte attaqué. Dans une première branche, il fait valoir qu'il "n'y a pas de récapitulation du quatrième trimestre puisque le rapport intermédiaire n'existe pas". Dans une seconde branche, il reproche au rapport de se fonder sur les résultats obtenus aux "ateliers récapitulatifs" du 30 août 2016, alors qu'ils ne sont repris dans aucun rapport intermédiaire et sont établis spécifiquement pour le rapport final.

Il réplique, quant à la seconde branche, que la réussite de quatre ateliers sur les six "donne une moyenne arithmétique de 66,66, arrondi à 67 %, ce qui devrait constituer une appréciation favorable". Il ajoute qu'il appartient à la partie adverse de préciser la méthode d'évaluation appliquée aux ateliers, dans l'hypothèse où ceux-ci "auraient un impact d'importance différente sur l'appréciation de l'aptitude à la fonction et que, le hasard faisant mal les choses, les deux ateliers en lesquels il y aurait eu un échec seraient les plus importants dans l'appréciation".

Il n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

VII.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

Comme cela a déjà été exposé à l'occasion de l'examen des deuxième et troisième moyens, le "rapport final récapitulatif" porte également sur le comportement et les prestations du requérant durant le dernier trimestre de son stage. En ce qu'il affirme le contraire, le cinquième moyen, en sa première branche, manque en fait. Le maître de stage du requérant a, dans le rapport final récapitulatif, valablement pu se fonder sur les résultats obtenus aux "ateliers récapitulatifs" des 29 et 30 août 2016 pour évaluer ses connaissances et compétences à l'issue de son stage, s'agissant d'épreuves pratiques qui, comme cela a été constaté à l'occasion de l'examen du premier moyen et comme le souligne l'acte attaqué, "correspond[ent] aux situations auxquelles les stagiaires seront confrontés dans le cadre de leur fonction de sapeur-pompier". Les griefs relatifs aux résultats de ces épreuves ainsi qu'à la méthode d'évaluation qui a été appliquée, soulevés pour la première fois dans le mémoire en réplique, sont tardifs et, partant, irrecevables.

Le cinquième moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

VIII. Sixième et huitième moyens

VIII.1. Thèse du requérant

Le sixième moyen est pris de "la violation du règlement relatif au stage de recrutement auquel a participé le requérant". Celui-ci reproche à la partie adverse d'avoir modifié les critères d'appréciation de l' "évaluation globale" entre les évaluations intermédiaires et le rapport final. Il relève que "selon la première version, une personne ayant 50 sur 100 obtient un avis «à améliorer», tandis que dans la seconde version, le texte vise à la fois en ce cas un avis «défavorable» et un avis «à améliorer»". Il affirme être particulièrement affecté par cette modification puisqu'il a précisément obtenu une note globale de 50. Il fait valoir qu'une modification des critères d'évaluation en cours de procédure de recrutement est par principe irrégulière, qu'elle n'est, en l'occurrence, pas justifiée et qu'elle n'a pas été décidée par l'organe compétent de la partie adverse.

Il réplique qu'il lui est impossible de préciser davantage la règle violée, visée au moyen, à défaut pour la partie adverse d'identifier celle-ci quant à son auteur, sa date de prise de cours, la publicité qui en a été faite et de la produire au dossier administratif. Il estime avoir suffisamment indiqué la règle méconnue en énonçant son contenu et en précisant qu'elle figurait dans le rapport final. Selon lui, "il convient de présumer qu'elle est illégale car elle n'émanerait pas des organes habilités à représenter l'IILE et serait de surcroît inopposable pour absence de publicité".

Le huitième moyen est pris "de la violation du règlement d'origine inconnue relatif à la cotation de l'évaluation globale". Le requérant répète que, selon le règlement établi par la partie adverse, la note globale de 50 qu'il a obtenue a pu engendrer à la fois un avis "défavorable" et un avis "à améliorer". Se fondant sur l'article 1162 du Code civil, il soutient que c'est l'interprétation qui lui est la plus favorable qui doit être retenue, que la note de 50 correspond donc à l'avis "à améliorer" et qu'en conséquence, l'avis "défavorable" qu'il a reçu est contraire aux résultats qu'il a obtenus, alors qu'un avis "à améliorer" contraint l'autorité à décider d'une prolongation du stage.

Il renvoie, dans son mémoire, à sa réplique au sixième moyen et n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

VIII.2. *Appréciation quant aux sixième et huitième moyens réunis*

L'article 47 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 précité prévoit que le maître de stage propose, à la fin du stage, le recrutement, le licenciement ou la prolongation du stage si l'évaluation continue des prestations effectuées par le stagiaire n'est pas, dans l'ensemble, favorable. Même avec la note globale de 50/100 qu'il affirme avoir obtenue, le requérant ne peut, en aucun cas, prétendre à une évaluation continue qui lui serait "dans l'ensemble favorable" dès lors qu'au regard des méthodes d'évaluation renseignées dans les différents rapports de stage, la mention "favorable" ne peut être attribuée qu'au stagiaire qui obtient une note globale d'au moins 70/100. En tout état de cause, la partie adverse n'était pas tenue de prolonger son stage même dans l'hypothèse où il aurait obtenu une note globale de 50/100 correspondant à une mention "à améliorer". Les méthodes d'évaluation exposées dans les rapports de stage communiqués au requérant ne contiennent en effet aucune indication en ce sens. Rien ne permet d'affirmer que la partie adverse se serait fixé une telle règle de conduite, qu'elle l'aurait modifiée en cours d'évaluation ou qu'elle aurait décidé de s'en écarter s'agissant du requérant. Enfin, l'article 1162 du Code civil concerne l' "interprétation des conventions" comme le précise la section V du chapitre III où il figure, et ne peut dès lors être invoqué pour interpréter une réglementation unilatéralement fixée par une autorité administrative.

Les sixième et huitième moyens ne sont pas fondés.

IX. *Septième moyen*

IX.1. *Thèse du requérant*

Le moyen est pris "de la violation de l'article 43, § 1^{er}, *in fine*, et § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014", précité. Le requérant fait valoir que le scrutin "paraît avoir été tellement secret" que l'avis de la commission ne précise pas le résultat des votes, ni si le commandant de la zone était effectivement le président de celle-ci et si sa voix a été prépondérante dans l'hypothèse d'une parité des votes.

Il réplique que, dès lors que l'avis de la commission qui lui a été communiqué était dépourvu de toute référence au procès-verbal de sa séance, ce document ne peut être pris en considération pour établir que le vote était secret.

Dans son dernier mémoire, il fait valoir, en réponse aux pièces transmises par la partie adverse à l'appui de son dernier mémoire, que rien ne prouve que les bulletins qu'elle dépose auraient été utilisés lors du vote dès lors que le

procès-verbal de la séance ne contient pas le descriptif de ces bulletins. Il ajoute que s'ils ont été conservés, les bulletins utilisés lors du vote auraient dû figurer *ab initio* dans le dossier administratif et qu'à défaut, ils ne peuvent être pris en considération.

IX.2. Appréciation

L'article 43 de l'arrêté royal du 19 avril 2014, précité, tel que rédigé lors de l'adoption de l'acte attaqué, disposait comme suit :

" § 1^{er}. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.

La commission de stage est composée :

- 1° du commandant ou de son délégué qui la préside;
- 2° de trois membres du personnel, revêtus d'un grade au moins équivalent à celui du stagiaire, désignés par le commandant.

Un délégué par organisation syndicale représentative dans la zone peut siéger en tant qu'observateur.

Aucun membre de la commission ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus d'un candidat.

Le maître de stage visé à l'article 39 ne peut pas siéger au sein de la commission.

La commission ne peut prendre de décision que si la majorité de ses membres est présente et décide au scrutin secret et à la majorité simple des voix. En cas de parité de voix, la voix du président est prépondérante.

§ 2. Le commandant ne prend pas part aux délibérations du conseil lorsque celui-ci est amené à statuer sur la prolongation ou le licenciement d'un stagiaire".

Les mentions qui figurent dans le procès-verbal de la délibération d'un organe collégial permettent de s'assurer que lorsque cet organe statue, il est régulièrement composé et respecte les modalités de vote et les formes substantielles qui s'imposent à lui. Aucune disposition légale ou réglementaire, ni aucun principe général de droit, n'impose de joindre le procès-verbal de séance à l'avis de la commission de stage qui est communiqué au requérant. Aucune règle n'impose davantage à cet avis de viser l'existence d'un tel document.

En l'espèce, il ressort du procès-verbal de la séance de la commission de stage du 7 octobre 2016 que celle-ci était composée du commandant de zone L. S., des capitaines S. B. et E. B., et de l'adjudant-chef D. L. Trois délégués d'organisations syndicales représentatives siégeaient également en tant qu'observateurs. Il est aussi indiqué que la proposition de licencier le requérant "a été prise à l'unanimité des membres de la commission de stage", ce qui implique que la voix du président n'a pas été prépondérante. Si un organe qui est tenu de statuer au scrutin secret, comme en l'espèce au moment de l'adoption de l'acte attaqué, ne doit

pas le mentionner systématiquement dans ses procès-verbaux, le vote au scrutin secret constitue néanmoins une formalité substantielle qui assure l'indépendance des votants et qui est prévue dans l'intérêt de l'agent, de sorte que le caractère secret du vote doit pouvoir être établi sur la base des pièces du dossier administratif.

En l'espèce, la partie adverse dépose, à l'appui de son dernier mémoire, une attestation du 12 mars 2018 de son directeur des Ressources humaines, libellée en ces termes :

" Je soussigné, [C. L.], directeur des Ressources humaines de LIÈGE ZONE 2 IILE-SRI, atteste qu'en séance de la Commission de stage du 7 octobre 2016, le vote des membres concernant la situation de Monsieur Romain M'RABET s'est tenu à bulletins secrets.

Ceux-ci ont été dépouillés par mes soins. Le résultat du vote a fait apparaître la proposition de licenciement à l'unanimité.

Les bulletins de vote originaux sont joints à la présente".

À cette attestation sont annexés quatre bulletins de vote anonymes concernant la "commission de stage du 07 septembre 2016 suite à la saisie [sic] de la commission de stage du personnel opérationnel par M. Romain M'RABET". Sur ces quatre bulletins de vote, les votants ont choisi de "confirmer la proposition établie par le maître de stage, à savoir le licenciement de l'agent". Si l'on ne peut que déplorer que ces pièces n'aient pas été déposées avec le dossier administratif dès le début de la procédure, le requérant a toutefois pu faire valoir ses observations à leur rencontre dans son dernier mémoire et à l'audience. Au regard du caractère objectif du contentieux administratif porté devant le Conseil d'État, à défaut de toute disposition contraire et dès lors que ces pièces concernent la matérialité du grief avancé à l'appui du moyen, il n'y a pas lieu de les écarter.

Il ressort de ces pièces, dont le requérant ne conteste pas la matérialité et à l'égard desquelles il ne s'inscrit pas en faux, que la partie adverse produit les bulletins de vote anonyme utilisés par la commission de stage, soit quatre bulletins dont chacun se prononce en faveur du licenciement du requérant. Aucune disposition ne règle le modèle de ces bulletins de vote, qui n'appelle pas de critique de légalité. Il s'ensuit qu'aucun élément figurant au dossier ou produit par le requérant n'indique que la commission de stage aurait méconnu son mode légal de délibération et adopté son avis autrement que par un vote secret.

Le septième moyen n'est pas fondé.

X. Neuvième moyen

X.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la "violation de l'article 47, 2^{ième} indiquant qu'il y a licenciement ou prolongation du stage pour une durée de maximum 2 x 6 mois si les rapports visés à l'article 46 [ne] sont pas, dans l'ensemble, favorables au stagiaire". Le requérant reproche à l'acte attaqué de considérer, pour justifier son licenciement, que les rapports d'évaluation intermédiaires ne sont pas, dans l'ensemble, favorables, alors que les deux premiers rapports ont abouti à deux mentions globales "avis favorable", que le troisième rapport ne contient pas de mention mais mentionne "pas d'amélioration particulière et notable" ce qui doit, selon lui, être considéré comme un *statu quo* "favorable" par référence au dernier rapport du trimestre précédent, et que "le quatrième rapport intermédiaire n'existe pas en raison d'une carence de l'administration". Il en déduit que, contrairement à ce qu'ont soutenu "les différents acteurs successifs de l'Intercommunale d'Incendie qui se sont penchés sur la question", les trois rapports intermédiaires sont tous "favorables", ce qu'il avait d'ailleurs déjà relevé lors de son audition devant la commission de stage, "nonobstant le fait que l'avis intervenu puis la décision du conseil d'administration n'y font aucune allusion".

Il réplique qu'il ne pouvait être attendu qu'il s'améliore tout au long du stage et que ses notes soient en progression constante. Il expose que "le début de tout enseignement part du plus facile pour évoluer avec l'acquis de l'expérience vers les pratiques les plus compliquées de sorte qu'il n'a pas de progression de cotes".

Il n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

X.2. Appréciation

Comme cela a déjà été relevé lors de l'examen des autres moyens, l'article 47 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 prévoit que le maître de stage propose, à la fin du stage, le recrutement, le licenciement ou la prolongation de celui-ci si l'évaluation continue des prestations effectuées par le stagiaire n'est pas, dans l'ensemble, favorable. Quant à l'article 49, il prévoit que "la commission de stage entend le stagiaire avant de rendre son avis", qu'elle "se prononce sur la base du rapport visé à l'article 47" et que "le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis".

En l'espèce, pour décider de licencier le requérant, la partie adverse se fonde sur "les nombreuses mentions défavorables apparaissant dans les rapports de stage de l'intéressé" et sur le constat que "sur les deux derniers rapports d'évaluation de l'intéressé, seul un critère a été, une fois, évalué avec la mention «favorable» [et] que tous les autres ont été évalués «à améliorer» ou «défavorable»". Contrairement à ce qu'affirme le requérant, l'article 47 n'interdit nullement au conseil d'administration de la partie adverse, qui statue sur la base du rapport final récapitulatif du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, de se fonder sur les différentes mentions obtenues pour chacun des critères tout au long de la période de stage pour constater que le requérant a, en fin de stage, beaucoup plus de mentions "à améliorer" et "défavorable" que de mentions "favorable". Ce constat se vérifie à la lecture du rapport final du maître de stage, dont il ressort clairement que les remarques, les réserves et les mentions négatives ont augmenté au fil du stage, alors que, comme le souligne l'acte attaqué, "les connaissances et compétences auraient dû augmenter au fil du stage, que son attitude aurait dû être plus adaptée au terme de son stage qu'au début de celui-ci puisqu'il avait une meilleure connaissance de ce que l'on attendait de lui et de l'attitude à adopter". Comme le relève la partie adverse, le pouvoir d'appréciation laissé à son conseil d'administration ne peut se résoudre à une opération mathématique qui obligerait l'autorité à additionner les mentions globales obtenues pour chacun des rapports intermédiaires. C'est d'autant moins le cas lorsque, comme en l'espèce, le stagiaire ne s'est vu formellement attribuer de mentions globales que pour les six premiers mois de son stage. L'acte attaqué se fonde de manière générale sur "les nombreuses mentions défavorables apparaissant dans les rapports de stage de l'intéressé" et sur le motif déterminant - et non contesté - qu'à l'issue de son stage, le requérant ne maîtrise toujours pas le minimum de connaissances nécessaires "pour permettre à l'agent de s'améliorer d'un point de vue pratique" et que ses lacunes "empêche[nt] toute autonomie de l'intéressé et entraîne[nt], sur intervention, une mise en danger de lui-même ainsi que de ses collègues, et que, pour ces raisons, il n'est plus possible de le laisser partir en intervention". Enfin, contrairement à ce qu'affirme le requérant, la commission de stage reprend, dans son avis, l'argumentation qu'il a développée devant elle, à savoir que "ses 3 rapports intermédiaires étant favorables cela impliquerait sa nomination", et y répond en indiquant que "quand bien même l'avis global des rapports intermédiaires reste le[...] même[...], les remarques, réserves et mentions négatives ont augmenté au fil du stage". Le conseil d'administration répond également à l'argument en précisant se fonder sur les nombreuses mentions défavorables obtenues pour chacun des critères d'évaluation et sur le fait que leur nombre a augmenté au fil du stage alors que les mentions favorables ont quant à elles diminué.

Le neuvième moyen n'est pas fondé.

XI. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le vingt-six juin deux mille dix-huit, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Luc CAMBIER,
Frédéric GOSSELIN,
Florence VAN HOVE,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.