

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 247.958 du 30 juin 2020

A. 222.973/VIII-10.591

En cause : **LAMAUDIÈRE** Stéphane,
ayant élu domicile chez
M^e Vincent LETELLIER, avocat,
rue Vanderlinden 35
1030 Bruxelles,

contre :

**1. l'Agence fédérale des médicaments et
des produits de santé (AFMPS),**

**2. la commission commune de recours
en matière d'évaluation,**

3. l'État belge, représenté par
le ministre de la Santé publique.

ayant tous élu domicile chez
M^e Rik DEPLA, avocat,
Karel van Maderstraat 123
8310 Sint-Kruis (Bruges).

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 28 août 2017, Stéphane Lamaudière demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la proposition [de] licenciement de la commission commune de recours en matière d'évaluation datée du 17 mai 2017 [...], de la décision du 19 juin 2017 de l'Administrateur général de l'Agence fédéral[e] des Médicaments et des Produits de Santé de le licencier pour inaptitude professionnelle moyennant un délai de préavis de trois mois [...], ainsi que de la décision du même Administrateur général du 23 juin 2017 confirmant le licenciement pour inaptitude professionnelle mais remplaçant le préavis de trois mois par une indemnité compensatoire de préavis [...] » et d'autre part, l'annulation de ces décisions.

II. Procédure

Un arrêt n° 240.297 du 22 décembre 2017 a écarté la note d'observations de la première partie adverse des débats pour cause de tardiveté, rejeté la demande de suspension et réservé les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure. Il a été notifié aux parties.

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

M. Erik Bosquet, premier 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 27 mai 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 24 juin 2020.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Marine Wilmet, *loco* M^e Vincent Letellier, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Steven Verbeke, *loco* M^e Rik Depla, avocat, comparaissant pour les parties adverses, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik Bosquet, premier auditeur, a été entendu en son avis contraire.

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

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du présent recours ont été exposés dans l'arrêt n° 240.297 précité. Il y a lieu de s'y référer.

IV. Parties à la cause

Considérant que la commission commune de recours en matière d'évaluation, créée par l'article 24, alinéa 1^{er}, 3° de l'arrêté royal du

24 septembre 2013 ‘relatif à l’évaluation dans la fonction publique fédérale’, ne dispose pas d’une personnalité juridique distincte de celle de l’État belge, les parties adverses à la cause sont l’Agence fédérale des médicaments et des produits de santé, d’une part, et l’État belge, représenté par le ministre de la Santé publique, d’autre part.

V. Recevabilité

V.1. Thèses des parties

Le requérant soutient que les deuxième et troisième actes attaqués présentent une connexité évidente justifiant qu’ils soient critiqués dans le cadre d’un même recours. Il affirme en outre que, s’agissant de deux décisions de licenciement, il a intérêt à faire annuler les deux. En ce qui concerne le premier acte attaqué, il allègue qu’il s’agit d’un acte préparatoire aux deux autres, avec lesquels il forme une opération complexe.

Dans leur mémoire en réponse, les parties adverses soutiennent que les deux premiers actes attaqués ne constituent que des actes purement préparatoires du troisième, et n’entraînent donc par eux-mêmes aucun effet juridique. Elles en déduisent que le recours est irrecevable en ce qu’il porte sur les deux premiers actes attaqués. Elles soutiennent par ailleurs que le recours est irrecevable *ratione temporis* en tant qu’il vise les deux premiers actes attaqués, dès lors que le délai de 60 jours a été largement dépassé.

Dans son mémoire en réplique, le requérant soutient que les deuxième et troisième actes attaqués ont chacun pour objet de le licencier. En ce qui concerne le premier acte attaqué, il allègue que les deux décisions de licenciement sont motivées exclusivement en considération dudit acte, en sorte qu’il a bien intérêt à le faire annuler. En ce qui concerne la recevabilité *ratione temporis* du recours à l’égard des premier et deuxième actes attaqués, il expose que les notifications qui lui en ont été faites ne comportaient pas l’indication des voies de recours et formes et délais à respecter en sorte que le délai de recours n’était pas expiré.

Dans leurs derniers mémoires, les parties n’ajoutent rien à leurs écrits précédents sur cette question.

V.2. Appréciation

Les deuxième et troisième actes attaqués, qui constituent chacun une décision de licenciement, modifient l'ordonnancement juridique pour le requérant. Le fait que le troisième acte attaqué s'est substitué au deuxième ne permet pas de contester l'intérêt de ce dernier à le faire annuler, dans la mesure où l'annulation du troisième pourrait faire revivre le deuxième. Le premier acte attaqué consiste en une proposition qui ne lie pas l'autorité et qui ne fait donc pas directement grief au requérant. Il s'agit par conséquent d'un acte qui n'est pas susceptible de recours devant le Conseil d'État, mais dont l'illégalité éventuelle peut affecter la validité de l'acte final dont il constitue un acte préparatoire.

Il n'est pas contesté que le troisième acte attaqué a été introduit dans le délai de 60 jours qui a suivi sa notification. Quant au deuxième acte attaqué, son courrier de notification ne comportait pas l'indication des voies de recours ni des formes et délais à respecter. Il a été introduit dans le délai de 4 mois prévu à l'article 19, alinéa 2, des lois coordonnées.

En conclusion, le recours est recevable en tant qu'il vise les deuxième et troisième actes attaqués et n'est pas recevable en tant qu'il vise le premier acte attaqué.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 10/1, alinéa 1^{er}, 10/7, 10/8, 12, 15 et 17 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale'.

Il soutient en substance que les dispositions visées au moyen imposent que, durant le stage dont la durée est en principe d'un an, le stagiaire fasse l'objet d'au minimum 3 entretiens de fonctionnement obligatoires donnant lieu à l'attribution d'une mention, entretiens qui doivent être répartis de manière équilibrée sur l'ensemble de la période d'évaluation. Il ajoute que cet équilibre est déterminant pour permettre au stagiaire d'évoluer positivement compte tenu des objectifs fixés ou adaptés lors du précédent entretien de fonctionnement. Il affirme qu'en l'espèce, « les entretiens de fonctionnement ayant donné lieu à l'attribution d'une mention d'évaluation ont eu lieu le 20 décembre 2016, puis le 1^{er} février 2017, sachant que le service était en congé entre Noël et nouvel an, et le 1^{er} mars 2017, [lui] laissant ainsi

chaque fois à peine un mois [...] pour faire valoir une évolution satisfaisante », et que le rythme de ces entretiens de fonctionnement « ayant donné lieu à l'attribution d'une évaluation [ne lui] a pas permis [...] d'évoluer sur une période suffisante, alors qu'un temps suffisant entre les différents entretiens de fonctionnement vise à rencontrer cet objectif d'amélioration ».

Dans son mémoire en réplique, le requérant allègue qu'il avait été initialement prévu que les 4 entretiens de fonctionnement se déroulent à intervalles réguliers de 3 mois, soit à la fin du mois de septembre, à la fin du mois de décembre, à la fin du mois de mars et à la fin du mois de juin. Il conteste que les 2 derniers entretiens aient été tenus plus rapidement (c'est-à-dire mensuellement) à sa demande, dès lors qu'il avait seulement demandé un *feed-back* plus régulier sur son travail et plus particulièrement sur les objectifs à atteindre. Il soutient que les réunions de suivi qu'il avait ainsi demandées se sont transformées, à son insu, en entretiens de fonctionnement.

Dans son dernier mémoire, il fait valoir qu'il était affecté exclusivement à la cellule homéo-phyto depuis le 12 décembre 2016, que son évolution devait être appréciée au regard de son travail au sein de celle-ci et que lors de l'entretien de fonctionnement du 20 décembre, les objectifs de prestation ont été précisés et une nouvelle méthode de travail lui a été assignée. Il souligne que des instructions lui avaient été données dans le rapport de cet entretien sur la base d'une évaluation de charge de travail de 14 semaines et qu'un nouvel objectif formel lui a été donné lors de l'entretien du 1^{er} février 2017. Il allègue qu'en conséquence, la première évaluation devait être réalisée le 31 mars 2017, que les entretiens de fonctionnement qui ont eu lieu le 1^{er} février et le 1^{er} mars étaient prématurés et impliquaient inévitablement une évaluation insatisfaisante et qu'il était ainsi « privé de la possibilité d'évoluer et de faire ses preuves sur une période utile, puisque tant le nouvel objectif de prestation que le nombre de dossiers à réaliser ne pouvaient être atteints sur une période aussi courte ».

VI.2. *Appréciation*

Il résulte des articles 10/7 et 10/8 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 que le stage comprend un minimum de 3 entretiens de fonctionnement, que lesdits entretiens doivent être répartis de manière équilibrée par rapport à l'ensemble de la période d'évaluation et qu'ils visent notamment à faire le point sur les difficultés éventuellement éprouvées par le stagiaire et sur les moyens à mobiliser pour y remédier. Comme il s'agit d'un minimum de 3 entretiens de fonctionnement, rien n'empêche l'évaluateur d'en organiser davantage s'il l'estime nécessaire. Dès lors

que le stage a une durée normale d'un an correspondant à la période d'évaluation et que celle-ci se termine par un entretien d'évaluation, l'exigence est donc qu'il ne s'écoule pas une période dépassant 3 mois entre chaque entretien de fonctionnement et que le premier et le dernier entretiens de fonctionnement ne soient pas effectués plus de 3 mois environ respectivement après le début du stage et avant la fin du stage. La circonstance qu'un entretien de fonctionnement soit effectué après moins de 3 mois après un autre entretien de fonctionnement ne constitue pas une méconnaissance des dispositions réglementaires.

En l'espèce, contrairement à ce que soutient le requérant dans sa requête, il y a eu 4 entretiens de fonctionnement respectivement le 28 septembre 2016, le 20 décembre 2016, le 1^{er} février 2017 et le 1^{er} mars 2017. Considérant que le requérant a débuté son stage le 1^{er} juillet 2016 et que le dernier entretien de fonctionnement a donné lieu à l'attribution d'une mention « insuffisant » qui a eu pour effet, après la proposition de licenciement de la commission commune de recours, de mettre fin au stage, ce calendrier ne méconnaît pas les dispositions visées au moyen.

En outre, ces dispositions n'interdisent pas non plus à l'évaluateur de tenir un entretien de fonctionnement avant la fin de la période qui a été donnée au stagiaire lors d'un précédent entretien pour réaliser des objectifs déterminés, notamment lorsque, comme en l'espèce, il n'est pas satisfait de la qualité du travail de l'intéressé. Les entretiens de fonctionnement des 1^{er} février 2017 et 1^{er} mars 2017 n'étaient donc pas, comme l'affirme le requérant, « prématurés ».

Le moyen n'est pas fondé.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation de l'article 32/1 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination', et des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'.

Il soutient en substance que la motivation de la proposition de licenciement à laquelle se réfèrent implicitement les décisions de licenciement reconnaît la situation de handicap qui l'affecte (à savoir le fait d'être à haut potentiel ou « HP »), sans pour autant tenir compte de l'exigence d'adopter des mesures

nécessaires pour lui permettre de progresser afin de répondre aux exigences de la fonction, ou à tout le moins sans contenir de motivation sur ce point, alors que selon les dispositions visées au moyen et en particulier les articles 4, 12°, 5, § 2, et 14 de la loi du 10 mai 2007, à peine de commettre une discrimination fondée sur le handicap, pour la fixation et l'application de critères de recrutement comme pour l'application de dispositions concernant le licenciement des personnes handicapées, l'autorité est tenue de mettre en place des aménagements raisonnables. Il précise que si la notion de handicap n'est pas définie dans la loi, il convient de s'en référer au sens commun donné par le Larousse de 2017 à savoir le « désavantage quelconque qui met en état d'infériorité ».

Dans son mémoire en réplique, il souscrit à la suggestion des parties adverse de se fonder sur la définition de handicap telle qu'elle ressort de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, mais précise que la jurisprudence citée par elles (arrêt *Chacon Navas* du 11 juillet 2006) a connu d'importantes évolutions, en particulier dans les deux arrêts récents (*Milkova* du 9 mars 2017 et *Conejero* du 18 janvier 2018), où la Cour définit le handicap comme étant la « limitation de la capacité résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ». Il précise que cette définition est comparable à celle figurant dans l'article 1^{er} de la Convention des Nations-Unies 'relative aux droits des personnes handicapées' ratifiée par la Belgique le 2 juillet 2009. Il se prévaut également de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne *Jette Ring* du 11 avril 2013 qui a jugé que « la circonstance que la personne concernée ne puisse accomplir son travail que de façon limitée ne constitue pas un obstacle à ce que l'état de santé de cette personne relève de la notion de handicap » et que « l'employeur est tenu de prendre des mesures appropriées, notamment, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser. [...] [C]es mesures pouvant être d'ordre physique, organisationnel et/ou éducatif ». Il soutient que l'aménagement de son poste de travail et du rythme de travail qu'il avait suggéré devant la commission de recours aurait dû être envisagé au titre d'aménagement raisonnable, et que le refus d'aménagement raisonnable constitue donc une discrimination au sens de l'article 9 de la loi du 10 mai 2007. Il estime ne pas avoir à prouver son handicap dès lors que la commission de recours l'a reconnu, et qu'est sans incidence le fait de ne l'avoir pas invoqué plus tôt, ceci d'autant plus qu'il en ignorait lui-même l'existence. Il ajoute que loin d'avoir été prise en compte comme il se devait, sa situation de handicap a joué un rôle déterminant dans la procédure de licenciement, ce qui constitue encore une violation de l'article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007.

Dans son dernier mémoire, il allègue que le handicap se révèle lors de l'interaction entre une situation concrète et une incapacité (physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle) durable de la personne et qu'il n'est donc pas nécessaire que celle-ci se soit manifestée préalablement à la situation examinée (ici, professionnelle) pour qu'il soit question de handicap. Il soutient également que les limitations constitutives du handicap ne doivent pas être substantielles, mais peuvent constituer, selon la jurisprudence, en une gêne pour l'activité professionnelle. Il indique avoir démontré la présence d'une atteinte psychique durable en communiquant un rapport circonstancié sur sa situation et que les reproches qui lui ont été adressés par ses évaluateurs concernant son mode de fonctionnement, son raisonnement et sa méthodologie peuvent être rattachés aux caractéristiques relevées dans ce rapport (hyperstimulabilité émotionnelle, imaginative et intellectuelle et QI de 128) et conduisent à la conclusion qu'il est un « adulte à haut potentiel (HP) ». Il en conclut qu'il était bien en situation de handicap. Il ajoute que le bénéfice des protections de la loi du 10 mai 2007 n'est pas subordonné à la condition que la personne victime d'une discrimination soit identifiée formellement comme « personne handicapée ». Il soutient qu'il ressort de la proposition de licenciement que la commission de recours était parfaitement informée de ce qu'il était en situation de handicap, puisqu'elle relève qu'il est une personne à haut potentiel intellectuel, exposant d'ailleurs son mode de fonctionnement particulier qui en découle. Il affirme que la partie adverse s'est rendue coupable de discrimination d'une part, en refusant les aménagements raisonnables qu'il proposait et, d'autre part, en décidant de le licencier. Il allègue avoir proposé de poursuivre son stage moyennant la mise en place d'aménagements lui permettant d'exercer sa fonction de manière comparable à ses collègues stagiaires et que cette demande d'aménagements raisonnables lui a été refusée sans justification. Il estime enfin que la partie adverse s'est rendue coupable de discrimination en adoptant les décisions de licenciement litigieuses car, d'une part, la motivation de la proposition de la commission de recours révèle que celle-ci a considéré qu'il était en situation de handicap, et, d'autre part, les obstacles qu'impliquait cette situation sur son activité professionnelle étaient connus par la partie adverse préalablement à la procédure de licenciement. Il est, selon lui, à cet égard indifférent que la commission de recours n'ait pas formulé ses difficultés en évoquant de manière explicite un « handicap ». Il soutient que la motivation de la proposition de licenciement établit que son handicap a joué un rôle déterminant dans la décision de licenciement, qualifiable de distinction directe au sens de la loi du 10 mai 2007, que la partie adverse reste en défaut de justifier cette distinction par une exigence professionnelle essentielle et déterminante et que, par conséquent, cette distinction constitue une discrimination interdite par la loi du 10 mai 2007.

VII.2. Appréciation

Il y a tout d'abord lieu de relever que le requérant ne conteste pas qu'il n'a pas expressément invoqué auprès des parties adverses un « handicap » au sens de la loi du 10 mai 2007, avant l'adoption des actes attaqués. Il n'apparaît en outre nulle part dans le dossier que le requérant aurait à un certain moment informé son employeur d'une situation de « handicap » pouvant justifier la mise en place d'aménagements raisonnables conformément à la même loi. Devant la commission de recours, il a fait seulement valoir un rapport le diagnostiquant comme « haut potentiel intellectuel », tout en précisant qu'« être HPI n'est pas un handicap mais une singularité de fonctionnement ».

Par ailleurs, la notion de « handicap » au sens de la loi du 10 mai 2007 doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (C.J., arrêt *Jette Ring c/ Dansk almennyttigt Boligselskab*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, pt 38). En outre, cette notion doit être entendue comme visant une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle et non comme une impossibilité d'exercer une telle activité (*ibidem*, pt 44). Il en résulte qu'il ne peut être exclu que, même si le requérant n'en a pas fait état comme tel, sa singularité de fonctionnement résultant de son haut potentiel intellectuel doive être considéré comme un handicap.

Contrairement à ce qu'allègue la partie adverse, il ne peut être soutenu que le requérant n'apporte aucune preuve de son haut potentiel allégué, dès lors que la commission de recours, dans la motivation de sa proposition de licenciement, admet avoir « été sensible aux spécificités de fonctionnement du [requérant], qui s'explique par sa nature HP ».

Toutefois, même à admettre que la nature HP du requérant puisse être un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007, son licenciement ne doit pas pour autant être considéré comme une discrimination prohibée par cette loi. D'une part, ce n'est pas cette nature HP qui est la cause du licenciement, mais bien l'évaluation insuffisante du requérant. D'autre part, ainsi qu'il ressort du 17^e considérant de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 'portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail', dont la loi du 10 mai 2007 assure, notamment, la transposition, cette directive « n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les

fonctions essentielles du poste concerné soit recrutée, promue ou reste employée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées » (*ibidem*, pt 57). Dès lors que la commission commune de recours a pu raisonnablement considérer, sur la base des éléments dont elle disposait, que « le profil du [requérant], tel que décrit par lui-même ainsi que tel qu'il ressort du dossier, n'est pas compatible avec les spécificités des tâches de l'AFMPS qui sont soumises à une réglementation très stricte, notamment au niveau des procédures à respecter, ne laissant que très peu de liberté d'organisation à l'Agence », il ne peut être fait grief aux parties adverses de ne pas avoir prévu d'aménagements raisonnables en faveur du requérant puisqu'elles faisaient le constat qu'il était incapable de remplir les fonctions essentielles du poste concerné, que le requérant ne démontre pas que ce constat est erroné, ni que des aménagements raisonnables lui auraient permis d'exercer ses fonctions.

Le moyen n'est pas fondé.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, de l'article 15, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, du devoir de minutie, de l'obligation de procéder à un examen particulier et complet de l'espèce, du principe de l'exercice effectif du pouvoir d'appréciation et du principe de bonne administration.

Il soutient en substance qu'une décision de licenciement d'un stagiaire prise en raison d'une mention d'évaluation « insuffisant » doit être motivée au regard des critères prévus à l'article 15, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, et qu'en l'espèce la proposition de licenciement de la commission commune de recours à laquelle se réfèrent les décisions attaquées de licenciement se fonde essentiellement sur son mode de fonctionnement dans sa méthode de travail, sans prendre en compte les éléments positifs (concernant les objectifs de prestation et la contribution aux prestations de l'équipe) ressortant des 3 premiers entretiens de fonctionnement, et plus précisément l'accomplissement de son travail et les efforts accomplis. Il soutient également que le motif selon lequel « la qualité des tâches effectuées, notamment l'explicitation du raisonnement pour arriver à une évaluation non-clinique de dossiers d'enregistrement homéopathique ne s'est pas considérablement amélioré, malgré les procédures et *coachings* mis à [sa] disposition » correspond à un nouvel objectif qui venait seulement d'être défini

et qu'il ne pouvait raisonnablement être attendu de lui qu'il y satisfasse sur une période si courte. Il insiste encore sur le fait que la motivation ne rencontre pas les explications qu'il a fournies en ce qui concerne ses difficultés à s'astreindre à une méthodologie imposée et son mode de fonctionnement (qui s'explique par sa nature HP), ni ne tient compte des efforts qu'il a faits.

Dans son mémoire en réplique, il fait valoir qu'il ne s'explique pas pourquoi, lors de l'entretien de fonctionnement du 20 décembre 2016, il a été décidé « au vu des difficultés du stagiaire d'assimiler les compétences requises pour les deux fonctions » de le retirer de la cellule MRP/DCP, dans laquelle il avait atteint tous les objectifs fixés, et de le maintenir dans l'autre cellule, où il était confronté à un plus grand nombre de difficultés. Il reproche donc aux parties adverses de s'être fondées sur un manque de méthodologie et son incapacité à s'adapter à son environnement de travail sans avoir pris en compte l'accomplissement de ses objectifs au sein de la cellule MRP/DCP. Il soutient que les éléments positifs concernant sa contribution aux prestations de l'équipe mentionnés dans les rapports d'entretien de fonctionnement n'ont pas été pris en compte alors qu'il s'agissait d'éléments atténuants au sens de l'article 15, § 1^{er}, précité. Il reproche également aux parties adverses de n'avoir pas tenu compte de son caractère de haut potentiel pour les griefs concernant la gestion des dossiers et son mode de fonctionnement alors que ces lacunes s'expliquent essentiellement par les difficultés de s'astreindre à une méthodologie imposée que lui occasionne son mode particulier de fonctionnement, ce dont il s'est pourtant expliqué devant la commission commune de recours. Enfin, en ce qui concerne le reproche lié au manque d'explicitation du raisonnement pour arriver à une évaluation non-clinique de dossiers d'enregistrements homéopathiques, il rappelle qu'il s'agissait d'un nouvel objectif qu'il n'aurait pu atteindre sur une période aussi brève, ceci d'autant plus qu'il est également lié à son mode de fonctionnement.

Dans son dernier mémoire, il expose que la proposition de licenciement est fondée principalement sur son fonctionnement et son profil jugé incompatible avec les spécificités de sa fonction, sur son évolution insuffisante, sur ses objections de prestation au sein de la cellule MRP-DCP-NAT et sur l'évaluation négative du nouvel objectif formel qui lui a été assigné relatif à l'explicitation du raisonnement dans l'évaluation non-clinique des dossiers d'enregistrements homéopathiques. Il fait valoir qu'il a quitté la cellule MRP-DCP-NAT depuis le 12 décembre 2016 et que l'entretien de fonctionnement du 1^{er} mars 2017, à l'issue duquel la commission de recours a proposé son licenciement, a donc été réalisé sur la base de son travail au sein de la cellule homéo-phyto. Il soutient que les 2 évaluations qui se sont succédé de manière rapprochée dans le temps ne l'ont pas mis en mesure d'évoluer et de

progresser. Selon lui, les décisions n'établissent pas qu'il rencontrerait l'une des hypothèses énoncées à l'article 15, § 1^{er}, permettant de lui attribuer la mention « insuffisant ». Il allègue qu'un nouvel objectif lui a été fixé le 1^{er} février 2017 et que, selon lui, celui-ci ne peut être considéré comme une précision de l'objectif de prestation « rédaction de rapports d'évaluation » et que, par conséquent, la non-réalisation de cet objectif ne peut servir à démontrer qu'il n'a pas atteint 50% des objectifs de prestation fixés lors de l'entretien de planification. Il soutient que le motif de la commission selon lequel « les objectifs de développement n'ont pas été atteints dans la mesure où le stagiaire n'a pas démontré qu'il pouvait gérer les dossiers ni évaluer des dossiers de façon autonome et qu'il n'a pas intégré tous les conseils qui lui ont été donnés par son *coach* », ne peut être rattaché aux objectifs de développement fixés lors de l'entretien de planification, qui, d'après lui, n'ont pas été évalués. Selon lui, la commission de recours ne constate pas qu'il ne disposerait pas des compétences requises pour exercer sa fonction, mais souligne au contraire ses efforts pour s'améliorer et apprendre, tout en déplorant que « [son] fonctionnement n'ait pas suffisamment évolué en cours de stage ». Il fait valoir que la proposition de licenciement de la commission constate par ailleurs que l'objectif de prestation « validation des dossiers au sein de la cellule MRP/DCP » est atteint et que l'objectif de prestation « faire un *Template* d'évaluation pour l'équipe homéophyto » est également rempli. Il fait état des 2 rapports des entretiens de fonctionnement du 20 décembre 2016 et du 1^{er} février 2017, desquels il ressort que le nombre de dossiers traités est atteint, et qu'il était « sur la bonne voie » en ce qui concerne la qualité de ses rapports. Il en conclut que tant la mention attribuée à l'issue de l'entretien de fonctionnement du 1^{er} mars 2017 que la motivation de la proposition de licenciement de la commission ne sont pas adéquatement justifiées.

VIII.2. *Appréciation*

L'article 10/6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 prévoit que le stagiaire peut être licencié pour cause d'inaptitude professionnelle sur proposition de la commission de recours en matière d'évaluation compétente. Il résulte de l'article 32/1 du même arrêté que cette commission peut soumettre une telle proposition, motivée, lorsqu'une mention de fonctionnement « insuffisant » est attribuée au stagiaire à l'issue d'un entretien de fonctionnement obligatoire de stage. Lorsqu'elle est saisie à la suite d'une telle mention, la commission de recours peut toutefois également décider que le stage est poursuivi. Pour adopter une proposition motivée de licenciement d'un stagiaire, la commission de stage doit donc motiver sa proposition quant au bien-fondé de la mention « insuffisant » qui est attribuée et sur le constat de l'inaptitude professionnelle qui en résulte.

Il résulte des dispositions visées au moyen que le requérant conteste le bien-fondé et la motivation de la mention « insuffisant » qui lui a été attribuée. À cet égard, l'article 15, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 dispose :

« Art. 15 § 1^{er}. La mention “insuffisant” est attribuée au membre du personnel qui :

- 1° soit a réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestation;
- 2° soit n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et ne peut plus exercer celle-ci de manière satisfaisante alors que cet objectif de développement lui avait été assigné lors de l'entretien de planification;
- 3° soit n'a pas été disponible à l'égard des usagers du service malgré les rappels qui lui ont été adressés tout au long de la période et sous réserve que ces faits ne fassent pas l'objet d'une procédure disciplinaire.

La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Toutefois, si le membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici ».

Sur ce point, la motivation de la commission de recours est motivée comme suit :

« Considérant qu'en ce qui concerne ses objectifs de prestation, son premier objectif (validation de dossiers MRP-DCP-NAT, de façon indépendante d'ici septembre) n'a été atteint qu'en décembre 2016; qu'un deuxième objectif (faire un *template* d'évaluation pour l'équipe homéo-phyto) a été atteint; que les autres objectifs de prestation (gestion des dossiers MRP-DCP-NAT; rapports d'évaluation non-clinique) ne sont que partiellement atteints; que les objectifs de développement n'ont pas été atteints dans la mesure où le stagiaire n'a pas démontré qu'il pouvait gérer les dossiers ni évaluer des dossiers de façon autonome et qu'il n'a pas intégré tous les conseils qui lui ont été donnés par son *coach* ».

Selon le requérant, les 3 premiers entretiens de fonctionnement étaient positifs en ce qui concerne les objectifs de prestation. Cette affirmation est inexacte, puisqu'ainsi que cela résulte du dossier administratif, il est constaté lors du premier entretien de fonctionnement que l'évaluateur considère que l'objectif de prestation lié au travail au sein de l'équipe homéo-phyto n'est pas atteint et qu'une nette amélioration est attendue, notamment quant à la motivation des décisions prises dans les rapports et quant au renforcement de l'esprit critique par rapport aux informations fournies dans les dossiers. Le rapport se termine par la mention finale « à améliorer ». Si lors du deuxième entretien de fonctionnement, il est constaté que les objectifs de prestations liés à l'équipe MRP/DCP/NP sont atteints ou partiellement atteints, en revanche pour ce qui concerne l'objectif de prestation lié au travail au sein de l'équipe homéo-phyto, l'évaluateur est d'avis que cet objectif n'est que partiellement atteint, en particulier en ce qui concerne les remarques précédemment formulées sur la motivation des décisions prises et l'esprit critique. Il est en outre encore indiqué, au sujet de ce même objectif, que « de manière générale, une amélioration est observée sur le contenu, mais il subsiste des cas où l'évaluation

de la validité des données fournies par les firmes pose problème » et que « globalement, le fonctionnement n'est pas satisfaisant ». Ce rapport se conclut également par la mention finale « à améliorer ». Enfin, dans la conclusion du troisième rapport, il est indiqué, notamment, que le requérant est sur la bonne voie (en particulier sur la qualité des rapports), mais qu'il devra davantage argumenter ceux-ci de manière à permettre au lecteur de comprendre le raisonnement (par exemple, acceptation ou non des références de la firme, tests, documentation, raison du refus) se cachant derrière la proposition de conclusion. Il est donc précisé que dans le mois à venir, le requérant devra démontrer sa volonté de s'améliorer et un objectif formel lui est imposé, rédigé comme suit : « la motivation et le cheminement aboutissant à l'évaluation doit clairement apparaître dans chaque dossier ». La mention « à améliorer » lui est une nouvelle fois attribuée.

Comme le relève le requérant lui-même, le principal grief qui lui est fait, et ce dès son premier entretien de fonctionnement, concerne la motivation de ses décisions et ce grief est encore celui qui motive la mention « insuffisant » du dernier entretien de fonctionnement, sans que cela ne soit alors contesté par le requérant, qui invoque dans ses remarques sous la motivation de la mention que « les outils mis en place pour [lui] permettre de s'épanouir dans son travail n'ont pas été appropriés » et que « [ses] facultés d'apprentissage s'en trouvent altérées ».

Contrairement à ce qu'il affirme, l'objectif formel qui lui a été assigné lors du troisième rapport, à savoir « la motivation et le cheminement aboutissant à l'évaluation doit clairement apparaître dans chaque dossier », ne constitue pas un nouvel objectif qu'il ne lui était pas possible de réaliser en un mois. En effet, d'une part, il y a lieu de relever qu'il est expressément prévu par la réglementation en cause (article 10/8, § 1^{er}) que « les entretiens visent à faire le point sur le fonctionnement du stagiaire, sur les résultats atteints, sur les difficultés éventuelles et sur les moyens à mobiliser pour y remédier. [...] Afin de permettre l'appréciation de l'évolution du stagiaire au cours du stage, les objectifs fixés lors de l'entretien de planification, ou adaptés lors d'un précédent entretien de fonctionnement, sont complétés, adaptés ou précisés lors de chaque entretien de fonctionnement obligatoire ». D'autre part, il va de soi que l'objectif de prestations initial, qui consiste notamment en la rédaction de rapports pour la cellule homéo-phyto, contient celui de réaliser des rapports dont la motivation est suffisamment rigoureuse et claire pour satisfaire aux exigences réglementaires, et que si cet objectif lui a été formellement assigné le 1^{er} février, c'est précisément pour le motif que même s'il est en bonne voie, celui-ci n'est toujours pas atteint alors que les déficiences à cet égard avaient été mise en évidence lors des entretiens de fonctionnement précédents. En constatant que les rapports établis par le requérant ne

rencontrent toujours pas cet objectif un mois plus tard, en dépit des efforts réalisés tant par le requérant que par les nombreux *coachings* dont il a été l'objet, l'évaluateur ne méconnaît pas l'article 15, § 1^{er}, précité, en considérant que le requérant atteint de manière insuffisante ses objectifs de prestations. Enfin, la condition, pour l'attribution d'une mention « insuffisant » à un stagiaire, d'une réalisation de moins de 50 % de ses objectifs de prestation n'implique pas que ses objectifs devraient être fixés une fois pour toutes lors de l'entretien de planification et que leur réalisation ne pourrait être évaluée qu'en fin de stage. Une telle interprétation aurait en effet pour conséquence que la non-réalisation par un stagiaire de ses objectifs de prestation ne pourrait jamais conduire à une mention « insuffisant » en cours de stage, ce qui irait manifestement à l'encontre des dispositions du même arrêté qui prévoient le licenciement du stagiaire en cours de stage en cas d'attribution de la mention « insuffisant » lors d'un entretien de fonctionnement.

S'agissant des objectifs de développement, qui visent, en vertu de l'article 3, alinéa 1^{er}, 2^o, le développement de compétences du membre du personnel utiles à la fonction, définis lors de l'entretien de planification, celui relatif à la cellule homéo-phyto est formulé comme suit : « Développement en lien avec la fonction S'auto-développer [...] Apprendre la législation nationale/européenne pour l'homéopathie/phytothérapie ainsi que les *guidelines* qui s'y appliquent ». Cet objectif, s'agissant d'un fonctionnaire stagiaire, ne doit à l'évidence pas être compris comme une simple acquisition de connaissances, mais comme l'acquisition d'une maîtrise et ce, d'autant plus, que l'entretien de planification contient également, parmi les objectifs de prestation, l'objectif que le requérant devra pouvoir réaliser « l'évaluation non-clinique des dossiers d'enregistrement des médicaments homéopathiques [...] de façon indépendante d'ici à fin décembre 2016 ». Il ressort à suffisance des différents entretiens de fonctionnement, et principalement de celui du 1^{er} mars, qu'il est reproché au requérant de ne pas avoir « assez évolué vers une autonomie afin d'avoir une évaluation positive », ce qui constitue bien un reproche lié à un développement insuffisant de compétences liées à la fonction.

Par conséquent, en motivant sa proposition de licenciement notamment par la considération que « les objectifs de développement n'ont pas été atteints dans la mesure où le stagiaire n'a pas démontré qu'il pouvait gérer les dossiers ni évaluer des dossiers de façon autonome et qu'il n'a pas intégré tous les conseils qui lui ont été donnés par son *coach* », la commission de recours n'a pas méconnu les dispositions visées au moyen.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient le requérant, la commission de recours a bien pris en considération l'argument concernant ses difficultés à s'astreindre à une méthodologie imposée dans le cadre de son stage, en motivant la proposition de licenciement notamment par la considération suivante :

« Considérant que la commission a été sensible aux spécificités de fonctionnement du stagiaire, qui s'expliquent par sa nature de HP; qu'elle a pu se rendre compte que le profil du stagiaire, tel que décrit par lui-même ainsi que tel qu'il ressort du dossier, n'est pas compatible avec les spécificités des tâches de l'AFMPS qui sont soumises à une réglementation très stricte, notamment au niveau des procédures à respecter, ne laissant que très peu de liberté d'organisation à l'Agence ».

Le moyen n'est pas fondé.

IX. Quatrième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un quatrième moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 et de l'article 36/1, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013.

Il soutient que l'article 36/1, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 impose qu'un préavis de 3 mois soit octroyé, et qu'à supposer même qu'une dérogation soit autorisée, celle-ci doit alors faire l'objet d'une motivation.

Dans leur mémoire en réponse, les parties adverses contestent l'intérêt au moyen du requérant, dans la mesure où le préavis n'a aucune conséquence sur la décision de mettre fin au stage. Elles soutiennent qu'il n'existe aucune règle interdisant de remplacer un délai de préavis par une indemnité compensatoire.

Dans son mémoire en réplique, le requérant soutient que l'allocation de départ prévue à l'article 36 de l'arrêté royal précité du 24 septembre 2013 n'est pas applicable aux stagiaires. Il fait également état de ce qu'il a demandé par un courriel du 21 juin 2017 de sursoir à son licenciement et de prolonger son stage. Selon lui, cette démarche visait non seulement à pouvoir terminer son stage, mais exprimait également sa volonté d'achever son travail afin de ne pas mettre l'équipe de travail en difficulté.

Dans son dernier mémoire, il s'en réfère à sa requête et à son mémoire en réplique. Il expose néanmoins que son indemnité compensatoire de préavis a été payée près de 4 mois plus tard, de sorte qu'il s'est selon lui retrouvé sans revenus

durant cette période, car ce n'est qu'après la période de préavis qu'il pouvait percevoir, le cas échéant, des allocations de chômage. Il souligne en outre que son licenciement immédiat l'a privé de toute possibilité de plainte auprès de Securex quant à ses conditions de travail, alors qu'il avait pris contact avec celui-ci en vue de déposer plainte.

IX.2. Appréciation

Le fait qu'une indemnité compensatoire de préavis a été payée au requérant, au lieu d'exiger de lui qu'il preste un préavis, ne lui fait pas grief, dans la mesure où il peut ainsi se consacrer pleinement à la recherche d'une nouvelle carrière sans devoir attendre l'issue du préavis. La circonstance qu'il mentionne dans son mémoire en réplique, selon laquelle il aurait sollicité la prolongation de son stage, ne justifie pas l'intérêt au moyen. L'intérêt du service qu'il invoque – ne pas mettre l'équipe de travail en difficulté – ne lui est pas personnel et il ne peut de toute façon pas substituer son appréciation de l'intérêt du service à celle de la première partie adverse, qui a estimé que la qualité de son travail était insuffisante pour le service. Quant à la circonstance qu'il aurait été privé de toute possibilité de déposer plainte auprès de Securex, elle est invoquée pour la première fois dans son dernier mémoire, de telle sorte qu'elle ne peut être prise en considération. En tout état de cause, elle n'est pas suffisamment étayée et apparaît trop hypothétique pour pouvoir justifier un intérêt au moyen.

Le moyen n'est pas recevable.

X. Indemnité de procédure

Les parties adverses sollicitent ensemble une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à leur demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée aux parties adverses.

Ainsi prononcé le 30 juin 2020 par la VIII^e chambre, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Louise Ernoux-Neufcœur,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,	Le Président,
---------------------	---------------

Louise Ernoux-Neufcœur	Luc Detroux
------------------------	-------------