

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 248.387 du 29 septembre 2020

A. 225.850/VIII-10.895

En cause : **XXXX**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Christophe LEPINOIS, avocat,
 boulevard de la Cambre 36
 1000 Bruxelles,

 contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 3 août 2018, XXXX demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision de la partie adverse du 13 juin 2018 de renoncer [à ses] services [...] en qualité de sous-chef de gare voyageurs en stage à la date du 17 juin 2018 ainsi que l'interdiction de recrutement dans le grade de sous-chef [de] gare [...] voyageurs (adjoint/principal) pour une période de 3 ans à partir du 25 mai 2018 », et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une requête introduite simultanément, XXXX demande le bénéfice de l'assistance judiciaire. Une ordonnance du 28 septembre 2018 la lui a accordée.

Un arrêt n° 244.089 du 1^{er} avril 2019 a rejeté la demande de suspension. Il a été notifié aux parties.

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Laurence Lejeune, 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 22 juillet 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 25 septembre 2020, et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

Par un courrier du 24 août 2020, non prévu par le règlement de la procédure, la partie adverse a formulé plusieurs observations complémentaires à son dernier mémoire, au sujet du premier moyen.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Christophe Lepinois, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Mathieu Dekleermaker, *loco* M^{es} Chris Van Olmen et Vincent Vuylsteke, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Laurence Lejeune, premier auditeur, a été entendu 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

Les faits de la cause ont été exposés dans l'arrêt n° 244.089 du 1^{er} avril 2019. Il convient de s'y référer.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse du requérant

Le requérant prend un premier moyen « de la violation des articles 36 et 67 de la loi du 23 juillet 1926 ‘relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges’, des articles 1^{er} et 7 du statut du personnel de la partie adverse, de l’incompétence de l’auteur de l’acte ». Il fait valoir que la décision de le licencier est signée par I. V., chef du service « *Career, Talent and Pay* » et sans compétence pour prendre une telle décision. Il expose qu’il découle de la loi du 23 juillet 1926 que le conseil d’administration de la partie adverse ne pouvait déléguer la compétence de licencier les agents en stage qu’au directeur général. Il expose que cette compétence a pourtant été déléguée à l’adjoint du directeur général qui l’a, à son tour, subdéléguée au chef du service susvisé, ce qui, selon lui, est illégal.

Dans son mémoire en réplique, il soutient que le statut du personnel ne peut aller à l’encontre des dispositions de la loi du 23 juillet 1926 susvisée, qui prévoit que la compétence de nommer et, par conséquent, de licencier un agent en stage est prise par le conseil d’administration de la partie adverse ou, par délégation de ce dernier, au directeur général.

Dans son dernier mémoire, il réitère son argumentation antérieure. Il admet que l’article 1^{er} du chapitre XV du statut du personnel prévoit que l’autorité compétente pour licencier un stagiaire est l’adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué. Il relève, cependant, que cette disposition ne précise pas les conditions dans lesquelles cette délégation du directeur général peut avoir lieu, ni à qui elle peut être octroyée. Il souligne que cette subdélégation devait être d’autant plus précise que la compétence de recruter et, à ce titre, de licencier un agent stagiaire auprès de la SNCB, a été réservée par le législateur au conseil d’administration ou à la personne expressément désignée par ce dernier. Il en déduit qu’à défaut de précision dans le statut du personnel sur ce point, la décision du 28 février 2018, par laquelle l’adjoint du directeur général a délégué sa compétence de licencier un agent en stage qui est mis à disposition de la SNCB à I. V., ne peut être assimilée à un acte de délégation prise par le conseil d’administration ou en vertu de ce dernier et que, partant, la subdélégation en question ne répond pas à ces conditions, étant ainsi illicite. Il s’étonne, enfin, de constater que la partie adverse produit une décision de son conseil d’administration sensée arrêter le statut du personnel applicable au jour de l’acte attaqué, alors que ce document renvoie à une

délibération du conseil d'administration du 16 juillet 2018, postérieure dès lors à cet acte qui date du 13 juin 2018.

IV.2. Appréciation

Le Conseil d'État a tranché la question de la compétence de l'auteur de l'acte posée en l'espèce, dans son arrêt n° 247.959 du 30 juin 2020. Il y est précisé, entre autres, ce qui suit :

« L'article 36 [de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges] est rédigé comme suit :

□ Art. 36. § 1^{er}. Le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social de HR Rail.
Le conseil d'administration contrôle la gestion assurée par le directeur général.

§ 2. Le conseil d'administration peut déléguer au directeur général tout ou partie de ses compétences visées au paragraphe 1^{er}, à l'exception :

1° de l'élaboration du plan d'entreprise et la définition de la politique générale;

2° du contrôle du directeur général;

3° des autres compétences explicitement attribuées au conseil d'administration par la présente loi et par le Code des sociétés.

§ 3. Le directeur général fait régulièrement rapport au conseil d'administration. Le conseil d'administration ou son président peut à tout moment demander un rapport au directeur général, concernant les activités de HR Rail, ou certaines d'entre elles, qui est communiqué au conseil d'administration□.

Cette disposition fait l'objet du commentaire suivant dans le rapport au Roi qui précède l'arrêté royal du 11 décembre 2013 qui a inséré cette disposition dans la loi du 23 juillet 1926 :

□ L'article 36, § 1 stipule que le conseil d'administration, comme dans les sociétés anonymes de droit privé, détient la compétence résiduaire. Le conseil d'administration peut cependant déléguer ses compétences au directeur général, par analogie avec l'article 17, § 2 de la loi du 21 mars 1991, à l'exception de (i) l'élaboration du plan d'entreprise et la définition de la politique générale, (ii) le contrôle du directeur général et (iii) des compétences explicitement attribuées au conseil d'administration (article 40, § 2, *iuncto* 36, § 2)□.

Il y a lieu de tenir compte d'autres dispositions de la même loi en matière d'attribution de compétences au sein de HR Rail.

Ainsi l'article 40 de la même loi dispose :

□ Art. 40. § 1^{er}. Le directeur général est chargé de la gestion journalière de HR Rail, en ce compris la gestion financière, et des compétences, en ce compris les compétences de représentation, qui lui sont attribuées en vertu de la présente loi. Il a pour principal objectif de moderniser la gestion en matière de personnel sur la base d'une lettre de mission. Il veillera en particulier à l'exécution de la mission de service public, à l'équilibre financier de HR Rail et au bien-être du personnel occupé pour l'exécution des missions de HR Rail.

§ 2. Le directeur général est chargé des compétences qui lui sont déléguées par le conseil d'administration en vertu de l'article 36, § 2, de même que de l'exécution des décisions du conseil d'administration.

§ 3. Le directeur général représente HR Rail pour ce qui concerne la gestion journalière et pour ce qui concerne les compétences qui lui sont attribuées en vertu de la présente loi.

§ 4. Le directeur général remplit une fonction à temps plein au sein de HR Rail□.

Cette disposition fait l'objet du commentaire suivant dans le rapport au Roi précité :

□En ce qui concerne ses compétences, l'article 40 mentionne le principal objectif du directeur général selon le commentaire de l'article 7, 9°, de la loi du 30 août 2013, à savoir la modernisation de la gestion en matière de personnel. La réalisation de cet objectif sera concrétisée dans une lettre de mission qui, conformément à l'article 39, § 1, est approuvée par le conseil d'administration de HR Rail sur proposition unanime des administrateurs délégués de la (nouvelle) SNCB et d'Infrabel.

Conformément à l'article 40, § 3, le directeur général peut représenter HR Rail en ce qui concerne la gestion journalière et en ce qui concerne les compétences qui lui sont attribuées en vertu de la loi, en ce compris les compétences que le conseil d'administration a, le cas échéant, déléguées au directeur général en vertu de l'article 36, § 2. Par analogie avec l'article 524bis du Code des sociétés, les restrictions au pouvoir de gestion du directeur général quant aux compétences qui lui sont déléguées, ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées□.

Enfin, il convient de prendre en compte l'article 67, § 1^{er}, de la même loi qui dispose :

□Le personnel des Chemins de fer belges est recruté par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel□.

Même si l'article 23, § 1^{er}, 1°, de la loi prévoit que HR Rail a pour objet □la sélection et le recrutement du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à la réalisation des missions d'Infrabel et de la SNCB□ et que l'article 36, § 1^{er}, prévoit que, comme dans toute société, □le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social□, il résulte de l'ensemble des dispositions légales précitées qu'on ne peut déduire de l'article 36, § 2, que le directeur général ne peut poser des actes individuels concernant le personnel, en ce compris des recrutements ou des licenciements, que sur le fondement d'une délégation prise sur la base de cette seule disposition, ni, *a fortiori*, interpréter celle-ci comme interdisant toute délégation ou subdélégation de compétence à un autre personne de la société que le directeur général.

En vertu de l'article 76 de la même loi, le conseil d'administration est compétent pour fixer la réglementation du personnel, après une procédure de concertation au sein de la commission paritaire nationale. L'article 75 porte, quant à lui, sur la compétence d'adopter le statut administratif, qui appartient également au conseil d'administration, lequel est lié par toute proposition adoptée à la majorité des deux tiers au sein de la commission paritaire nationale. La réglementation est donc fixée par une décision du conseil d'administration de HR Rail.

La compétence d'adopter une réglementation statutaire implique la compétence de prévoir les procédures applicables, en ce compris les autorités compétentes pour prendre des actes individuels.

En l'espèce, l'article 1^{er} du chapitre XV du statut du personnel, adopté par le conseil d'administration le 5 octobre 2015, prévoit que l'agent en stage peut être licencié et que la compétence appartient à l'adjoint du directeur général de HR Rail ou à son délégué.

Sur la base de cette disposition, l'adjoint du directeur général de HR Rail a délégué la compétence de licencier un agent en stage au chef du service *Career, Talent and Pay* par une décision du 20 février 2018. Cette décision est publiée sur l'Intranet de la partie adverse. I. V., qui est le chef du service *Career, Talent and Pay*, était par conséquent bien compétente pour adopter la décision.

Le moyen n'est pas fondé ».

Le moyen étant soulevé dans des termes identiques en l'espèce et le requérant ne faisant pas valoir d'élément nouveau par rapport à l'arrêt n° 247.959 susvisé, il y lieu de s'y référer et de juger le premier moyen non fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse du requérant

Le requérant prend un deuxième moyen « de la violation de l'article 107 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges', de l'article 1^{er} du Chapitre XV du statut du personnel de la partie adverse, de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', des principes généraux de droit *Patere legem quam ipse fecisti* et de motivation des actes administratifs, de l'excès de pouvoir ». Il affirme, que suivant l'article 1^{er} du chapitre XV du statut du personnel, la décision de le licencier aurait dû être établie sur proposition motivée conforme de l'organe compétent de la SNCB, ce qui ne ressort pas de l'acte attaqué.

En réplique, il soutient que la formalité dont il dénonce le non-accomplissement revêt un caractère substantiel, comme en atteste l'exigence d'une proposition à la fois conforme et motivée. Il considère que, dans la mesure où tant les cours de la formation initiale que les tests ont été organisés par les formateurs de la SNCB, cette dernière était la mieux placée pour apprécier la portée de ses résultats.

Dans son dernier mémoire, il renvoie aux développements de son mémoire en réplique.

V.2. Appréciation

Les articles 106 et 107 de la loi du 23 juillet 1926, telle que modifiée par l'arrêté royal du 11 décembre 2013 'relatif au personnel des Chemins de fer belges', énoncent que :

« Art. 106. HR Rail prend toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle vis-à-vis du personnel statutaire et non statutaire qui n'est pas mis à disposition ou ne sera pas mis à disposition d'Infrabel et de la SNCB.

Art. 107. Sans préjudice des articles 111, 112 et 113, HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un membre du personnel mis à la disposition ou qui y sera mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas »

Ainsi que cela ressort du rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 11 décembre 2013 précité, l'objectif de la formalité de la proposition motivée conforme est que la SNCB, qui n'est pas l'employeur juridique du personnel mis à sa disposition mais qui exerce « [...] l'autorité patronale exclusive sur ce personnel » et qui assume « la charge financière de l'emploi », soit « responsable de sa propre politique RH dite non réglementaire, [...] et des décisions en matière de personnel à portée individuelle [...] ».

Conformément aux articles 106 et 107 précités, l'article 1^{er} du chapitre XV, intitulé « Cessation des fonctions », du statut du personnel de la partie adverse porte que :

« L'agent en stage peut être licencié dans les conditions prévues par le RGPS-Fascicule 501.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, l'adjoint du directeur général de RH Rail ou son délégué prend la décision.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, l'adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision formelle sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.

[...] ».

Employé en qualité de « sous-chef de gare-spécialité voyageurs », le requérant fait partie des membres du personnel de HR Rail mis à la disposition de la SNCB. La décision de le licencier aurait donc dû être prise sur la base d'une proposition motivée de la SNCB, laquelle a néanmoins fait défaut en l'espèce, ce que la partie adverse ne conteste pas.

Cette formalité n'ayant, toutefois, été prévue que dans le seul intérêt de l'autorité, elle ne revêt pas un caractère substantiel et n'est, donc, pas de nature à entraîner l'annulation de l'acte attaqué.

En tout état de cause, le statut du personnel prévoit que le licenciement d'un agent en stage peut intervenir dans les conditions prévues par le « RGPS - Fascicule 501 ». Le point « D. Régularisation » du Titre I, Partie IV, chapitre VI, de ce fascicule prévoit que, pour être titularisé dans sa fonction, l'agent en stage doit avoir satisfait à la formation professionnelle prévue pour son grade et avoir fait l'objet d'un rapport de fin de stage favorable. Au point « F. Inaptitude » du même chapitre, il est stipulé qu'il peut être mis fin au stage, comme en l'espèce « même avant son terme », en raison de l'inaptitude professionnelle, pour les motifs suivants : inaptitude notoire, défaut de zèle, rapport défavorable du stage, échec à l'épreuve ou à l'interrogation préalable à la régularisation.

En l'espèce, la poursuite de son stage était soumise à la condition de réussir les tests du module d'introduction. Ces tests, auxquels le requérant a échoué, constituaient donc « une épreuve préalable à la régularisation ». La circonstance que la partie adverse ait adopté une décision de licenciement fondée sur l'échec du requérant aux tests du module d'introduction sans avoir été préalablement saisie d'une proposition de licenciement n'a pas eu d'incidence sur le sens de la décision prise - qui, compte tenu des résultats obtenus, ne pouvait être qu'un licenciement - et n'a pas eu pour effet de priver le requérant d'une garantie.

Le moyen est donc irrecevable ou, à tout le moins, non fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse du requérant

Le requérant prend un troisième moyen « de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', des principes généraux de motivation et de bonne administration, et notamment du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir ». Dans une première branche, il reproche à l'acte attaqué de justifier son licenciement par ses échecs à l'épreuve finale de la formation fondamentale ainsi que lors du test final de repêchage « Module d'introduction » sans même indiquer quelles notes il aurait obtenues. Il se plaint de ce qu'aucun rapport ou bulletin n'est joint à l'acte attaqué, ce qui l'empêche de vérifier que son licenciement est bien justifié. Dans une seconde branche, il fait valoir que rien, dans l'acte attaqué, ne révèle que la partie adverse aurait tenu compte de ses problèmes de santé, en violation du devoir de minutie.

Dans son mémoire en réplique et son dernier mémoire, il renvoie aux développements de sa requête.

VI.2. Appréciation

Sur la première branche, l'acte attaqué mentionne qu'il « fait suite aux échecs enregistrés à l'occasion de l'épreuve finale de formation fondamentale ainsi que lors du test de repêchage "Module d'introduction" organisé conformément aux dispositions du plan d'enseignement dont question au fascicule 501 [...] ». Le dossier administratif contient les notes que le requérant a obtenues aux tests auxquels il a participé, ce qui permet de vérifier l'exactitude des motifs qui justifient son licenciement. Il en ressort, en effet, qu'il a obtenu les résultats de 12,5/30 pour la partie 1A et de 11,5/30 pour la partie 1B du test écrit, et il n'est pas contesté qu'il n'a pas pris part au test oral. Il a, en outre, obtenu la note de 12/60 à l'épreuve de repêchage écrite, et il n'apparaît à nouveau pas qu'il a présenté la partie orale de cette dernière épreuve. Or, le « plan d'enseignement pour la formation professionnelle de base sous-chef de gare – spécialité □ voyageurs □ » prévoit, pour les deux premières épreuves susvisées, que :

« Les points des tests écrits 1A et 1B sont additionnés. Le candidat doit obtenir au minimum 30 sur 60 pour la totalité des deux tests. [...] Le candidat qui totalise au moins 60 % des points à l'ensemble des tests (écrits et oral) et obtient au moins 50 % des points à chaque partie (écrit et oral) est déclaré lauréat du module de base commun et est autorisé à poursuivre sa formation fondamentale spécifique ».

Quant à l'épreuve de repêchage, sa réussite suppose d'avoir un minimum de 50 % des points pour chaque partie écrite et orale, avec un minimum de 60 % sur l'ensemble des tests.

La motivation de l'acte attaqué se révèle, dès lors, suffisante et adéquate.

Partant, la première branche du moyen n'est pas fondée.

Sur la seconde branche, le requérant n'établit pas que la partie adverse devait tenir compte de ses soucis de santé pour se prononcer sur la réussite des tests qu'il a présentés. Il produit un certificat médical datant du 15 mai 2018, qui couvrirait la période comprise entre cette date et le 19 mai 2018. Il était, dès lors, postérieur aux deux premiers tests écrits auxquels le requérant a participé et qui se sont tenus les 27 avril et 14 mai 2018. Quant au courriel du 25 mai 2018, il précise : « Mon médecin m'a mis en repos pour un mois en sortie autorisée à partir d'aujourd'hui. Je me présenterai lundi au contrôle à Bruxelles ». Ce message n'a, toutefois, été envoyé à la partie adverse qu'à 16h33, soit de nouveau après que le requérant ait participé

au test de repêchage organisé plus tôt dans la même journée. De plus, outre qu'aucun certificat médical n'était joint à ce message, il indique que les sorties demeuraient autorisées, ce qui ne l'empêchait pas de prendre part à l'épreuve de repêchage organisée le même jour. Enfin, en envoyant ce message, il n'a pas attiré l'attention de l'autorité sur les difficultés éventuelles, voire l'impossibilité, consécutives de présenter l'épreuve de repêchage du matin. Il ne peut donc pas lui reprocher de ne pas en avoir tenu compte en temps utile.

La seconde branche du moyen n'est pas fondée.

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VII. Dépens et indemnité de procédure

Il résulte de l'article 4, § 4, alinéas 1^{er} et 4, de la loi du 19 mars 2017 'instaurant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne' que le requérant n'est pas tenu de payer la contribution de 20 euros, visée à l'article 66, 6°, du règlement général de procédure.

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 840 euros. En application de l'article 30/1, § 2, alinéa 1^{er}, 1°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, il y a lieu de réduire cette indemnité au montant minimum, majoré en application de l'article 67, § 2, alinéa 1^{er}, du règlement général de procédure.

VIII. Dépersonnalisation

Par un courriel du 7 août 2020, le requérant sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir. Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État', toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée. Rien ne s'oppose à cette demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée

Article 3.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et l'indemnité de procédure de 168 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le 29 septembre 2020, par :

Raphaël Born,
Louise Ernoux-Neufcoeur,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Raphaël Born