

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 248.426 du 2 octobre 2020

A. 224.600/VIII-10.758

En cause : **WARDEGA** Jordan,
ayant élu domicile à la
Centrale générale des services publics
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^{es} Sébastien DEPRÉ et
Maxime CHOMÉ, avocats,
place Flagey 7
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 22 février 2018, Jordan Wardega demande l'annulation de « la décision du Président du Comité de Direction du SPF Justice du 13 novembre 2017 portant licenciement du requérant pour cause d'inaptitude professionnelle, ainsi que des mentions “insuffisant”, devenues définitives, contenues dans les rapports d'évaluation du 24 mars 2017, du 29 mai 2017 et du 24 août 2017 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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.

VIII - 10.758 - 1/17

La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 27 février 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 3 avril 2020. Par un courriel du 13 mars 2020, elle a été remise *sine die*. Par une ordonnance du 23 juillet 2020, elle a été fixée à l'audience du 18 septembre 2020.

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

M^e Monique Detry, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Maxime Chomé, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik Bosquet, 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

1. Le 1^{er} novembre 2016, le requérant entre en service comme attaché analyste stagiaire francophone, au sein de la Sûreté de l'État. Son stage débute effectivement le 3 novembre 2016 et prend en principe fin le 31 octobre 2017.

2. Le 30 novembre 2016, le requérant passe ses premiers entretiens de fonction et de planification. L'évaluateur qui mène ces entretiens est son chef fonctionnel, N. D. Les rapports d'entretiens de fonction et de planification sont signés « pour accord » par le requérant sans réserve de sa part.

3. Le 24 mars 2017, il passe le premier entretien de fonctionnement obligatoire, lequel porte sur la période du 1^{er} – en réalité le 3 – novembre 2016 au 28 février 2017. L'évaluateur qui mène cet entretien, en présence du chef fonctionnel et « expert » dans l'évaluation du stagiaire, D. L., est le supérieur hiérarchique, J. S.

Au terme de cet entretien, un rapport est rédigé et se conclut par la mention « insuffisant ». Le requérant y fait consigner ses observations écrites. Cette première mention constitue le deuxième acte attaqué.

4. À la suite de ce premier rapport d'entretien de fonctionnement, la

VIII - 10.758 - 2/17

responsable des stages du service P&O, T. D., auditionne la ligne hiérarchique, représentée par J. S. et D. L., le 27 mars 2017, ainsi que le requérant, le 29 mars 2017.

Ces auditions donnent lieu, le 31 mars 2017, à la rédaction d'une note de synthèse cosignée par la directrice d'encadrement P&O, E. V., et T. D., précitée. Dans la conclusion de cette note de synthèse, la directrice du service d'encadrement P&O « marque son accord pour la mention “insuffisant” attribuée à Monsieur Jordan Wardega et saisit la Commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation, afin que cette dernière examine le cas de ce stagiaire et soumette, le cas échéant, à l'autorité compétente une proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle ».

5. Le 29 mai 2017, le requérant passe le deuxième entretien de fonctionnement obligatoire, portant sur la période du 1^{er} mars au 29 mai 2017. L'évaluateur qui mène cet entretien est à nouveau le supérieur hiérarchique du requérant, J. S., en présence du chef fonctionnel et « expert », D. L.

Au terme de cet entretien, un rapport est rédigé et se conclut par une nouvelle mention « insuffisant ». Le requérant y fait consigner ses observations écrites. La directrice d'encadrement P&O, E. V., marque son accord sur cette mention « insuffisant ». Cette deuxième mention constitue le troisième acte attaqué.

6. Le 24 août 2017, le requérant passe le troisième entretien de fonctionnement obligatoire, portant sur la période du 30 mai au 23 août 2017. L'évaluateur qui mène cet entretien, en présence du chef fonctionnel, D. L., est le supérieur hiérarchique, J. S.

Au terme de cet entretien, un rapport est rédigé dans lequel la mention « insuffisant » est, de nouveau, attribuée. La directrice d'encadrement P&O, E. V. marque son accord sur cette mention « insuffisant ». Cette troisième mention constitue le quatrième acte attaqué.

7. Le 21 septembre 2017, à la suite du report sollicité par le requérant d'une audition qui devait initialement avoir lieu le 15 juin 2017, il est entendu par la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation.

Le même jour, la commission décide à l'unanimité des voix de soumettre à l'autorité une proposition de licenciement.

8. Par une décision du 13 novembre 2017, le président du comité de direction licencie le requérant moyennant un préavis (non presté) de trois mois. Il s'agit du premier acte attaqué.

Cette décision est notifiée au requérant par un courrier recommandé à la poste du 14 novembre 2017 réceptionné le lendemain.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse du requérant

Le requérant soutient que les deuxième, troisième et quatrième actes attaqués « ont acquis un caractère définitif par la proposition de licenciement émanant de la CIRE, communiquée le 26 septembre 2017 sans indication des voies de recours », que « ces trois mentions “insuffisant” participent de l’opération administrative complexe que constitue la procédure d’évaluation d’un stagiaire » et que « la recevabilité *ratione temporis* d’un recours en annulation contre ces actes doit être prolongée jusqu’à la fin du délai d’un recours en annulation contre l’acte final de la procédure, c’est-à-dire le 13 mai 2018 ».

IV.2. Appréciation

L’auditeur rapporteur soulève d’office et à bon droit que le recours en annulation est irrecevable en tant qu’il est dirigé contre les deuxième, troisième et quatrième actes attaqués.

En effet, selon l’article 10/8, § 3, de l’arrêté royal du 24 septembre 2013 ‘relatif à l’évaluation dans la fonction publique fédérale’, une mention « insuffisant » obtenue lors d’un des trois entretiens de fonctionnement obligatoires de stage « n’a aucun effet sur la carrière de l’agent » et a pour seule conséquence, à moins d’un accord obtenu conformément à l’article 32/1, alinéa 2, du même arrêté, « d’entraîner la saisine de la commission de recours en matière d’évaluation compétente ». Selon l’article 32/1, précité, cette commission de recours peut soit soumettre une proposition motivée de licenciement à l’autorité, soit décider que le stage peut être poursuivi.

En l’espèce, il n’est pas contesté que l’avis de la commission de recours qui est à la base du premier acte attaqué fait suite à la mention « insuffisant » du rapport d’entretien de fonctionnement obligatoire établi le 24 mars 2017. Il en résulte que ce rapport qui contient ladite mention, attaquée sous le deuxième objet

du recours, est un acte préparatoire au premier acte attaqué, qui est dénué de tout effet juridique par lui-même. Il ne fait donc pas grief au requérant, lequel n'est en conséquence pas recevable à en demander son annulation.

La même analyse s'impose pour les troisième et quatrième actes attaqués qui, s'ils corroborent les conclusions du premier rapport d'entretien et servent de motifs au premier acte attaqué, ne présentent pas d'autre nature ni ne font davantage grief au requérant. Tout au plus, les irrégularités qui, le cas échéant, les affectent comme elles affecteraient le deuxième acte attaqué, peuvent être invoquées à l'appui du recours contre le premier acte attaqué.

Il en résulte que le recours est irrecevable en tant qu'il vise les deuxième, troisième et quatrième actes attaqués.

V. Premier moyen

V.1. Thèse du requérant

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 3, alinéa 3, 1°, et 10/7, §§ 2 et 3, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale', et de l'excès de pouvoir. Il reproduit les dispositions visées au moyen, desquelles il déduit, ainsi que du rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 23 novembre 2015 qui a complété celui du 24 septembre 2013, précité, que le stage doit viser notamment l'intégration optimale du stagiaire au sein de son service, que l'évaluation doit être planifiée et que l'entretien de planification doit prévoir des objectifs intermédiaires, dont la réalisation doit être évaluée lors des trois entretiens de fonctionnement obligatoires. En une première branche, il soutient qu'en violation de l'article 3, alinéa 3, 1°, de l'arrêté royal précité du 24 septembre 2013, « l'évaluation de son stage s'est fondée, dans une partie considérable, sur des éléments d'appréciation et des objectifs étrangers à son intégration optimale au sein des services de la partie adverse » et « le dossier de stage n'indique [...] aucun dispositif particulier [ni] aucune mesure qui serait de nature à permettre cette intégration optimale ». Il fonde sa critique sur les objectifs de prestation et le premier objectif de développement déterminés lors de l'entretien de planification. En ce qui concerne les objectifs de prestation, il relève que quatre des sept objectifs de prestation avaient comme indicateur commun l'appréciation selon laquelle « la hiérarchie ne constate aucun problème » pour toute la durée du stage et que s'y ajoutait un « objectif supplémentaire » selon lequel « tous les entretiens prévus sont réalisés dans les délais légaux, suivant les dispositions légales et dans le respect des directives internes », constats dont il déduit que presque tous

les objectifs de prestation ont été définis de telle sorte qu'ils étaient censés devoir être atteints dès le début du stage sans qu'aucune erreur ne puisse, selon lui, être tolérée et qu'une telle exigence de haute qualité du travail dès l'entame du stage n'était pas de nature à permettre son intégration optimale dans le service. En ce qui concerne le premier objectif de développement (« tenir à jour ses connaissances générales concernant les matières traitées et pouvoir répondre à des questions sur ces matières ou pouvoir trouver les réponses »), il soutient qu'alors qu'on aurait pu, avec une certaine bienveillance, considérer que l'autorité attendait qu'il soit atteint à la fin du stage, cet objectif a été considéré comme non atteint dès le premier entretien de fonctionnement. En une seconde branche, il soutient, d'une part, que les entretiens de fonction et de planification se sont tenus le 30 novembre 2016, soit un mois après le début de son stage, en sorte que, durant cette période, il a été maintenu dans l'ignorance des objectifs d'évaluation de son stage, ce qui a nui à son développement et à son intégration dans le service, d'autre part, que l'entretien de planification n'a fixé aucune échéance pour les divers objectifs à atteindre puisqu'ils étaient tous « fixés en continu », sauf pour le cinquième objectif de prestations (« réaliser des fiches de synthèse d'analyse sur des individus et des phénomènes, exposer les informations, les analyser et formuler des hypothèses ») qui avait pour échéance le 28 février 2017 et dont la réalisation, en raison de la tardiveté des entretiens de planification et de fonction, n'a pu se faire qu'au cours d'une période « amputée du tiers ».

Dans son mémoire en réplique, sur la première branche, il conteste toute responsabilité dans son manque d'intégration alors que c'est, selon lui, aux évaluateurs qu'il appartient de mettre en œuvre un processus d'évaluation permettant l'intégration du stagiaire. Il soutient que ses critiques visent la conception même du processus de stage et que « les exemples mis en exergue par la partie adverse, tels que [son] attitude réputée peu sociable [...], la mise en place de mesures d'accompagnement, de concertation, n'enlèvent rien au caractère déraisonnable et inacceptable des objectifs fixés et des critères d'évaluation lorsqu'ils concernent un stagiaire ». Il estime que les critiques dont il a été l'objet dans les trois rapports d'entretien de fonctionnement ne sont que les conséquences des irrégularités de l'entretien de planification qu'il dénonce. Sur la deuxième branche, il réplique que les entretiens de fonction et de planification se sont tenus vingt-neuf jours après son entrée en service, que la disposition visée au moyen impose que ces entretiens se tiennent « dès le début du stage », ce qui ne laisse aucune latitude à l'autorité contrairement à ce que suggère la partie adverse, qu'il est donc resté un mois dans l'ignorance de ses objectifs et de sa fonction précise et que, s'il est vrai qu'il a pu commencer à travailler et à se familiariser avec le service, l'ignorance dans laquelle il a été maintenu tout un mois a constitué pour lui un

élément handicapant dans la réalisation de ses objectifs. Il ajoute que, s'il est exact que cette disposition ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect, il s'agit d'une forme substantielle dans la mesure où elle concerne une garantie pour le stagiaire de connaître en temps utile la description précise de sa fonction et les objectifs que l'on attend de lui. Enfin, il relève que la partie adverse élude le fait que l'entretien de planification ne mentionnait pas de critère de réalisation, pour chaque objectif, à atteindre lors de chaque entretien d'évaluation, conformément à l'article 10/7, § 3, alinéa 2, de l'arrêté visé au moyen. Il y voit une forme de reconnaissance implicite du bien-fondé du moyen sur ce point.

Dans son dernier mémoire, sur la première branche, il conteste l'argument selon lequel l'entretien de fonctionnement ne devrait pas comprendre de référence à une marge dégressive d'erreur au long du stage. L'évaluation du stagiaire doit, selon lui, depuis le début, être planifiée et l'entretien de planification doit prévoir des objectifs intermédiaires dont la réalisation est évaluée au cours des entretiens de fonctionnement obligatoires. Il estime qu'il peut mais ne doit pas nécessairement s'agir d'une marge dégressive d'erreur. En l'occurrence, il considère que lesdits entretiens n'ont, à aucun moment, défini d'objectifs intermédiaires conformes à l'article 10/7, § 3, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 et ne se sont référés qu'à des objectifs généraux pour l'ensemble du stage. Il est convaincu que c'est la raison pour laquelle il a éprouvé des difficultés à réaliser ses objectifs de prestations, dont il n'est pas parvenu à fixer les contours dans la perspective de l'évaluation de son évolution au cours du stage, avec la conséquence que les objectifs ont été considérés comme non atteints lors des entretiens de fonctionnement périodiques obligatoires de stage. Il dit avoir ignoré si les appréciations « pas atteint » se référaient à des objectifs de fin de stage ou des objectifs intermédiaires. Sur la seconde branche, il conteste l'interprétation selon laquelle l'autorité est libre de déterminer que des objectifs doivent être atteints « en continu », c'est-à-dire tout au long du stage et de manière progressive, car l'indication d'un tel délai « en continu » ne contient pas de notion de progressivité qui s'impose à l'évaluation d'un stagiaire, ne permet pas d'appréhender précisément l'évolution attendue de lui et paraît indiquer, au contraire, que le stagiaire devrait être d'emblée capable d'atteindre cet objectif au début du stage.

V.2. Appréciation

V.2.1. Première branche

L'article 3 de l'arrêté royal précité du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale', tel que modifié par l'arrêté royal du

23 novembre 2015 ‘modifiant certaines dispositions relatives à l'évaluation, au stage et à la promotion par accession au niveau supérieur dans la fonction publique fédérale’, dispose :

- « L'évaluation se fonde principalement sur les éléments suivants :
- 1° la réalisation des objectifs de prestation fixés lors l'entretien de planification et éventuellement adaptés lors des entretiens de fonctionnement;
 - 2° le développement des compétences du membre du personnel utiles à sa fonction;
 - 3° le cas échéant, la qualité des évaluations réalisées par le membre du personnel, si celui-ci en est chargé.

L'évaluation se fonde également sur les éléments suivants :

- 1° la contribution du membre du personnel aux prestations de l'équipe dans laquelle il fonctionne;
- 2° la disponibilité du membre du personnel à l'égard des usagers du service, qu'ils soient internes ou externes.

Lorsqu'ils concernent le stage, les éléments visés à l'alinéa 1er sont déterminés de manière à :

- 1° permettre l'intégration optimale du stagiaire au sein de son service fédéral et de la fonction publique fédérale en général;
- 2° établir si le stagiaire possède les aptitudes et capacités requises à l'exercice des fonctions afférentes à l'emploi auquel il est affecté ».

L'article 10/7 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, tel que modifié par celui du 23 novembre 2015, précités, dispose également :

- « § 1. Le stage comprend au minimum :
- 1° un entretien de fonction;
 - 2° un entretien de planification;
 - 3° trois entretiens de fonctionnement tels que définis à l'article 10/8;
 - 4° un entretien d'évaluation.

§ 2. Un entretien de fonction est tenu dès le début du stage. Un entretien de fonction est aussi tenu lorsque la fonction connaît des changements significatifs.

Lors de l'entretien de fonction, l'évaluateur attribue au stagiaire sa description de fonction.

§ 3. Un entretien de planification a lieu immédiatement après l'entretien de fonction. Au cours de cet entretien de planification, l'évaluateur définit les objectifs de prestations tant qualitatifs que quantitatifs et au moins deux objectifs de développement personnel.

L'entretien de planification du stagiaire prévoit dans quelle mesure, chaque objectif défini à l'alinéa 1^{er} doit être rempli afin de permettre l'appréciation de l'évolution du stagiaire lors de chaque entretien de fonctionnement obligatoire défini à l'article 10/8 ».

D'une manière générale et ainsi que le traduit, entre autres, l'article 3, alinéa 3, précité, la période de stage est devenue une période d'évaluation depuis le 1^{er} janvier 2016, date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 23 novembre 2015 précité. Selon le rapport au Roi précédant cet arrêté, « il n'y a dès lors plus qu'un

seul système d'évaluation pour tous, avec le maintien de certaines particularités propres au stage quant à sa durée, ses critères et l'effet des mentions d'évaluation », et « les éléments sur lesquels se fonde l'évaluation du stagiaire sont [désormais] identiques à ceux prévus pour les évalués non-stagiaires dans le chapitre II de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 précité ». Il y est encore précisé que « les deux exigences qui fond[aient jusqu'alors] l'appréciation du stage dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, sont des précisions quant à l'application des critères prévus à l'article 3, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, à savoir le fait d'établir que le stagiaire possède les aptitudes et capacités requises à l'exercice des fonctions afférentes à l'emploi auquel il est affecté et l'intégration optimale du stagiaire au sein de son service fédéral et de la fonction publique fédérale en général ». Il s'agit donc de « précisions » qu'il a été jugé opportun de fournir lors de la réforme apportée par l'arrêté royal précité du 23 novembre 2015, de manière à refléter ou traduire la raison d'être du stage, sans pour autant que les éléments d'appréciation propres aux stagiaires soient fondamentalement différents.

Il convient encore de rappeler que, pour la fixation des éléments sur lesquels se fonde l'évaluation des stagiaires, tenant notamment compte des deux « précisions » dont il est question à l'article 3, alinéa 3, de l'arrêté royal précité du 24 septembre 2013, l'autorité dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation.

En l'espèce, il résulte du rapport rédigé le 30 novembre 2016, à l'issue de l'entretien de planification et sur lequel le requérant a marqué son accord sans aucune réserve, qu'y ont été exposés de manière précise, dans deux tableaux distincts, ce qu'impliquent les objectifs respectivement de « prestation » et de « développement », en distinguant par sous-objectif dans les deux cas (colonnes n° 1 « Objectif – Quoi ? »), la manière d'y parvenir (colonnes n° 2 « Moyens – Comment ? » ou « Moyens – Comment ? Action de développement ? »), les délais pour les atteindre (colonnes n° 3 « *Deadline* - Quand ? » ou « *Planning* – Quand ? ») et la manière de les mesurer (colonnes n° 4 « Indicateurs – Comment mesurer ? »). Le requérant ne démontre pas que les informations précises et détaillées qui lui ont ainsi été fournies en début de stage au sujet de ces objectifs de prestation et de développement auraient été trop générales et manifestement insuffisantes, voire impropres, pour permettre son intégration optimale dans le service. Il ne démontre pas davantage que ces informations méconnaîtraient les dispositions de l'article 10/7, § 3, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité.

Au travers de sa critique qui vise certains des « indicateurs » figurant dans le tableau, il semble suggérer qu'à peine de méconnaître le souci d'une

intégration optimale du stagiaire, tout indicateur devrait comprendre une référence à une marge acceptable et dégressive d'erreur tout au long du stage ou se traduire, au minimum, par la fixation d'objectifs intermédiaires jalonnant l'apprentissage progressif du stagiaire. Une telle conception est, cependant, infondée. Les dispositions précitées ne prévoient pas un tel dispositif et le requérant n'en invoque pas d'autres qui iraient en ce sens. Les éléments figurant dans la colonne « indicateurs » sont uniquement destinés à informer au préalable le stagiaire sur la manière dont la réalisation des différents objectifs sera évaluée. Sur la base de cette information, le stagiaire doit pouvoir déterminer à tout moment, soit du début à la fin de son stage, si les objectifs qu'il doit réaliser sont atteints, partiellement atteints ou pas atteints du tout. Ce type d'information est donc étranger à toute idée de progressivité et, par ailleurs, si l'autorité estime qu'un ou plusieurs objectifs peuvent n'être atteints que de manière progressive ou, au plus tard, à une certaine date, elle l'indique dans la colonne « *Deadline* » ou « *Planning* ». Concrètement, si, comme en l'espèce, elle y indique une période de temps couvrant toute la durée du stage, cela signifie qu'elle entend nécessairement marquer, pour l'objectif visé, que celui-ci doit être atteint au plus tard à la fin du stage et qu'il existe, dès lors, à l'égard de cet objectif, une tolérance jusqu'à la fin de celui-ci. Pour autant, cela ne peut l'empêcher de constater, selon les circonstances de l'espèce, qu'un tel objectif n'est pas suffisamment atteint, au moment où a lieu l'entretien de fonctionnement. Le stagiaire trouve encore, dans la colonne « moyens », des informations utiles sur les outils mis à sa disposition pour parvenir à la réalisation des divers objectifs. On doit donc raisonnablement admettre que l'ensemble de ces informations et leur niveau de précision concourent à une intégration optimale du stagiaire, sans que des objectifs intermédiaires ne doivent davantage y être précisés.

S'agissant, plus particulièrement, de la critique selon laquelle tous les objectifs de prestations auraient été définis de manière telle que seul un travail parfait, dès le début du stage et durant toute la durée de celle-ci, était attendu de sa part, force est à nouveau de constater qu'elle ne repose sur aucun fondement. Le requérant invoque le fait que, pour quatre des sept objectifs de prestation, un même indicateur comprendrait l'appréciation suivante : « la hiérarchie ne constate aucun problème ». L'on ne perçoit cependant pas le lien avec la critique précitée et la requête ne l'explicite pas non plus. Au demeurant, seuls deux objectifs sont en réalité concernés par cet indicateur, tandis que le requérant isole artificiellement ce morceau de phrase puisque, prise dans son intégralité, elle précise que : « La hiérarchie ne constate aucun problème sur le plan du contenu par rapport aux réponses formulées ». Ce morceau de phrase est, en outre, sorti de son contexte puisqu'il est détaché des deux objectifs concernés et des moyens indiqués pour y parvenir. La critique est, par conséquent, sans pertinence.

La requête épingle, par ailleurs, ce que l'entretien de planification qualifie d'« objectif supplémentaire » et qui vise le fait que « tous les entretiens prévus sont réalisés dans les délais légaux, suivant les dispositions légales et dans le respect des directives internes », en ce qu'il n'autoriserait aucune « tolérance d'erreur ». Sur ce point encore, il y a lieu d'observer que la critique est dénuée de pertinence. Elle porte sur un objectif de prestation qui ne concerne que les agents ayant une fonction d'évaluateur et non le requérant, objectif sur lequel aucun des entretiens de fonctionnement auxquels il a été soumis n'a d'ailleurs porté.

Une dernière critique porte sur le sous-objectif de développement « tenir à jour ses connaissances générales concernant les matières traitées et pouvoir répondre à des questions sur ces matières ou pouvoir traiter la réponse », au sujet duquel l'indicateur « *Comment mesurer* » est : « compréhension manifeste des matières traitées et capacité à répondre aux questions sur ces matières ». Pour les raisons déjà exposées ci-dessus, et contrairement à ce que soutient le requérant, le fait qu'au regard de ce sous-objectif figurait, dans la colonne « *Planning – Quand ?* », la période s'écoulant du « 30/11/2016 au 31/10/2017 » pouvait raisonnablement être compris de telle manière que le requérant devait l'atteindre au plus tard à la fin du stage. Ceci n'empêchait, cependant, pas l'évaluateur de constater, à l'issue du premier entretien de fonctionnement, que ledit objectif n'était « pas atteint » (ce qu'il aurait pu être). En outre, le requérant ne peut ignorer que dans la motivation assortissant ce constat, l'évaluateur a notamment indiqué qu'il « est impossible de devenir un spécialiste en quatre mois », que par contre, « une certaine évolution devrait pouvoir être constatée, ce qui n'est pas le cas pour le stagiaire », qu'il « prend extrêmement peu d'initiatives visant à améliorer ses connaissances », que « ce qui est le plus problématique est (1) qu'il accepte difficilement les remarques formulées par les analystes expérimentés et les ajustements qu'ils lui proposent et (2) qu'il se profile, à l'égard des partenaires externes, comme un grand expert et a tenu des propos franchement erronés à cet égard », qu'il « a pris part à quatre réunions et a commis de graves erreurs lors de chacune d'elles, et ce en dépit des instructions claires qui lui avaient été données au préalable [...] », que « ceci nuit à l'image du service, comporte des risques au niveau de la sécurité [...] et laisse planer des doutes sur la conscience professionnelle du stagiaire ». Enfin, toujours au sujet de ce sous-objectif de développement, la critique du requérant est non seulement non fondée mais sans intérêt puisque de toute manière, il ne l'a pas davantage atteint à l'issue de son troisième entretien de fonctionnement. Dans le même sens, il est malvenu de soutenir, dans son dernier mémoire, avoir ignoré si les appréciations « pas atteint »

se référaient à des objectifs de fin de stage ou des objectifs intermédiaires puisqu'en toute hypothèse, elles ne l'ont pas été jusqu'à la fin dudit stage.

La première branche du moyen n'est donc pas fondée.

V.2.2. *Seconde branche*

Il résulte de l'article 10/7, §§ 2 et 3, précité, que les entretiens de fonction et de planification doivent être tenus « dès le début du stage » et celui-ci « immédiatement » après celui-là. Cette disposition ne prive pas l'autorité de tout pouvoir d'appréciation pour la détermination du moment auquel lesdits entretiens sont tenus. Il faut notamment tenir compte du fait que ces entretiens impliquent un échange entre le stagiaire et l'évaluateur et il n'apparaît donc pas manifestement déraisonnable que l'autorité attende quelques semaines, spécialement pour un stage d'un an, de manière à permettre au stagiaire de se familiariser avec le service et les premières tâches qui lui sont confiées.

En l'espèce, les entretiens de fonction et de planification ont eu lieu au cours du premier mois du stage du requérant, ce qui n'apparaît pas comme étant manifestement déraisonnable. Il est inexact de considérer que, dans l'attente des entretiens de fonction et de planification, soit pendant les vingt-sept premiers jours du stage qui n'a commencé effectivement que le 3 novembre 2016, le requérant n'a reçu aucune forme d'accompagnement et qu'il a été tenu dans l'ignorance totale de ce que l'on attendrait de lui au point qu'il faille considérer que ces quatre premières semaines de stage n'auraient pu, en aucune manière, être mises à profit par le requérant en vue de son apprentissage. Il ressort, au contraire, de la note de synthèse établie le 31 mars 2017 que : « Les premiers jours, un certain nombre de services ont présenté tour à tour leurs directives : le *briefing* de sécurité par bureau de sécurité, le règlement du travail par le service [du] personnel, ... En novembre, des formations internes (donc au sein de l'équipe/service) au sujet : de la matière, des procédures et de l'utilisation des bases de données ».

Il convient encore de tenir compte du fait que le premier entretien de fonctionnement s'est tenu le 24 mars 2017 pour couvrir une période s'écoulant du 1^{er} – en réalité le 3 – novembre 2016 au 28 février 2017, ce qui signifie qu'après les entretiens de fonction et de planification du 30 novembre 2016, le requérant a disposé d'une période suffisante de trois mois pour réaliser les objectifs qui lui étaient demandés. Le requérant suggère, sans toutefois le démontrer, que, pour la réalisation du cinquième objectif de prestation, il n'aurait pas disposé d'une période de temps suffisante. De même et en ce qui concerne l'absence prétendue

d'échéances pour les objectifs à atteindre, il faut souligner que, lorsqu'elle mène un entretien de planification, l'autorité est libre de déterminer en fonction de chacun des objectifs visés, si ceux-ci doivent être atteints avant une certaine échéance ou s'ils doivent l'être « en continu », c'est-à-dire tout au long du stage et de manière progressive. Les dispositions citées n'imposent nullement, comme énoncé à propos de la première branche, l'obligation de fixer des objectifs intermédiaires jalonnant l'apprentissage progressif du stagiaire. Sur ce point également, l'autorité dispose, dès lors, d'un pouvoir souverain d'appréciation. Le requérant ne tente pas de démontrer qu'il était manifestement déraisonnable de lui imposer la réalisation d'objectifs, au plus tard, le 31 octobre 2017, sans prévoir expressément un échelonnement dans le *planning*.

La deuxième branche n'est pas fondée.

Le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Second moyen

VI.1. Thèse du requérant

Le requérant prend un second moyen de la violation des articles 17, § 1^{er}, B, 1^o, et 39, § 1^{er}, des lois coordonnées du 18 juillet 1966 'sur l'emploi des langues en matière administrative' et de l'excès de pouvoir. Il soutient qu'étant du rôle linguistique français, son dossier de stage et d'évaluation devait être traité en français, par un supérieur hiérarchique issu d'un rôle linguistique pouvant traiter des affaires en français, soit uniquement le rôle linguistique français puisque la Sécurité de l'État ne comprend pas de rôle bilingue. Il relève, cependant, que l'évaluateur qui lui a fait subir les trois entretiens de fonctionnement est J. S., issu du rôle linguistique néerlandais et ne paraissant pas disposer du brevet de connaissance du français adéquat, ce alors qu'il a représenté l'autorité devant la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation et s'est entretenu en néerlandais avec certains de ses membres.

Dans son mémoire en réplique, il fait valoir, sur la recevabilité du moyen, que les dispositions des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative sont d'ordre public, en sorte qu'il est indifférent que l'article 43ter ait été ou non visé au moyen. Sur le fond, il réplique que « pour pouvoir évaluer un agent d'un autre rôle linguistique dans les services centraux, l'évaluateur doit être titulaire, soit du certificat visé à l'article 10bis de l'arrêté royal du 8 mars 2001 'fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissance

linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966', soit du certificat visé à l'article 11*bis* du même arrêté », qu'aucune disposition transitoire ne permet d'assimiler un autre certificat linguistique à l'un des deux précités et que le certificat dont se prévaut la partie adverse ne vise manifestement aucune de ces deux dispositions.

Dans son dernier mémoire, il souligne que les programmes d'examens organisés conformément aux articles 10*bis* et 12 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 sont certes comparables mais non identiques, en manière telle qu'ils ne permettent pas de considérer que le titulaire d'un certificat « article 12 » aurait apporté la démonstration d'une connaissance au moins aussi élevée de la deuxième langue qu'un titulaire du certificat « article 10*bis* ». Il relève, en effet, que, dans ce dernier cas, est prévue une épreuve spécifique consistant en la simulation d'un entretien d'évaluation, dans la deuxième langue, ce qui n'est pas le cas pour le certificat « article 12 ». Il souligne, par ailleurs, que la tolérance ayant consisté à admettre, avant l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 24 février 2017 'portant exécution de l'article 43*ter*, § 7, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966', qu'un supérieur hiérarchique puisse évaluer un agent d'un autre rôle linguistique pourvu qu'il possède une connaissance suffisante de la langue de l'agent évalué, pouvait s'expliquer, notamment, à la promulgation de dispositions transitoires, en vigueur entre 2003 et 2011, dans l'attente de dispositions d'application de l'article 43*ter*, § 7, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées 'sur l'emploi des langues en matière administrative' mais qu'elle ne peut plus trouver à s'appliquer dès lors que l'article 10*bis* de l'arrêté royal du 8 mars 2001 est entré en vigueur, depuis plus de six mois dans le cas d'espèce. Il souligne, en outre, que la volonté de dispenser des examens les titulaires des certificats « article 12 » figure uniquement dans le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 24 février 2017 mais n'a été formalisée dans aucune disposition transitoire ou complémentaire de l'arrêté royal du 8 mars 2001, contrairement aux dispenses qui sont expressément prévues à l'article 16 de cet arrêté. Il indique enfin que J. S. ne paraît pas avoir sollicité cette dispense d'examens en manière telle qu'il n'est pas titulaire du certificat de connaissance linguistique délivré conformément à l'article 10*bis* de cet arrêté.

VI.2. Appréciation

Sur la recevabilité du moyen, les lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative touchent à l'ordre public. Il importe, dès lors, peu que la requête n'ait pas invoqué expressément la violation de l'article 43*ter*, § 7, alinéa 1^{er}, de ces lois, le moyen pouvant même être soulevé d'office par le Conseil d'État. Le second moyen est donc recevable.

Sur le fond, l'article 43ter, § 7, des lois coordonnées 'sur l'emploi des langues en matière administrative' dispose, notamment, que :

« § 7. Pour pouvoir évaluer des agents de l'autre rôle linguistique, l'agent doit au préalable fournir la preuve, devant une commission d'examen constituée par l'administrateur délégué de SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale, de la connaissance de la deuxième langue, adaptée à la nature de la tâche, à savoir l'exercice de la tâche d'évaluation. Cet examen comprend, dans cet ordre, d'une part, une épreuve portant sur l'expression orale de la deuxième langue et, d'autre part, une épreuve portant sur la compréhension de l'écrit et la capacité de contrôler le contenu d'un texte, rédigés dans cette deuxième langue. Sont dispensés de cet examen les agents qui ont réussi l'examen dont question au § 5, alinéa 1^{er}, *in fine*.

[...]

Cette connaissance fonctionnelle de l'autre langue adaptée à l'évaluation vise dès lors une connaissance orale active et passive ainsi qu'une connaissance écrite passive de cette langue. Cette connaissance vise à améliorer la communication et la collaboration entre le *management*, l'évaluateur et ses collaborateurs.

[...]

Les conditions et le programme de l'examen visé à l'alinéa 1er et à l'alinéa 5, ainsi que la composition de la commission d'examen visée à l'alinéa 1er et à l'alinéa 5 sont fixés par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de ce paragraphe, l'examen visé à l'article 43, § 3, alinéa 3, vaut comme preuve de la connaissance de la deuxième langue visée à l'alinéa 1^{er} et 5. ».

L'article 43ter, § 8, des mêmes lois coordonnées dispose, en outre, que :

« [...]

Les agents qui conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, [...] ont fourni la preuve de la connaissance de la deuxième langue visée à ces alinéas ou ce paragraphe, avant la date à laquelle le § 7 entre en vigueur, sont dispensés des examens visés au § 7, alinéa 1^{er} [...] ».

Enfin, l'article 70 de ces mêmes lois dispose que :

« L'article 43ter, § 7, des présentes lois coordonnées entre en vigueur à la date fixée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ».

Ledit article 43ter, § 7, est entré en vigueur le 1^{er} mai 2017 par l'effet de l'article 12 de l'arrêté royal du 24 février 2017 'portant exécution de l'article 43ter, § 7, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966'.

En l'espèce, il ressort de la pièce n° 1 du dossier administratif que J. S., relevant du rôle linguistique néerlandophone et qui s'est chargé des évaluations du requérant les 24 mars, 29 mai et 24 août 2017, justifie, depuis le 26 janvier 2012, du niveau de connaissance de la langue française requis par l'article 43, § 3, alinéa 3, précité. Le certificat de connaissances linguistiques que constitue cette pièce indique, en effet, qu'il a réussi les tests de français organisés conformément,

VIII - 10.758 - 15/17

notamment, à l'article 12 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 'fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966'. Or, cet article 12 a, précisément, pour objet d'exécuter ledit article 43, § 3, alinéa 3, en fixant le programme de l'examen linguistique auquel ce dernier article se réfère.

Conformément à l'article 43^{ter}, § 8, de ces mêmes lois, il était ainsi dispensé de l'épreuve visée en son paragraphe 7, alinéa 1^{er}, pour procéder aux évaluations du requérant des 29 mai et 24 août 2017 susvisées. Quant à celle du 24 mars 2017, ce même paragraphe n'était pas encore entré en vigueur.

Le second moyen n'est pas fondé.

VII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 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.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 2 octobre 2020, par :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux