

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

A R R Ê T

n° 248.990 du 20 novembre 2020

A. 228.478/VIII-11.188

En cause : **BAETE** Laura,
 ayant élu domicile chez
 M^{es} Lawi ORFILA et
 Philippe LEVERT, avocats,
 rue Defacqz 78-80
 1060 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de l'Intérieur.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite par voie électronique le 28 juin 2019, Laura Baete demande l'annulation de « la décision du 11 janvier 2019 de Monsieur DE MESMAEKER, Commissaire général au sein de la Police fédérale, qui prolonge [son] stage [...] jusqu'au 16 janvier 2019 et qui [la] démet [...] pour inaptitude professionnelle à l'issue de son stage, conformément à l'article V.III.19 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de Police (PJPol) ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Edward Langohr, 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 11 septembre 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 23 octobre 2020 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre. Le jour de l'audience, les parties ont été informées que l'affaire était remise *sine die*.

Par une ordonnance du 29 octobre 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 13 novembre 2020 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Lawi Orfila, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^{me} Bénédicte Flamend, conseillère juriste, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Edward Langohr, 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. Par un arrêté du 21 février 2017, la requérante est nommée en qualité de consultante à la police fédérale (niveau B) à partir du 1^{er} mars 2017.

2. Le 24 février 2017, V. M. est désigné mentor et C. V. D. B. maître de stage de la requérante.

3. Le 1^{er} mars 2017, la requérante entame son stage au sein de la division « produits » de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information, direction de l'information policière et des moyens ICT.

4. Du 8 décembre 2017 au 10 mars 2018, elle est en congé de maternité.

5. Le 21 mars 2018, son mentor rédige une « note temporaire » ayant pour objet l'« évaluation intermédiaire de stage », qui a pour but de faire le point sur les premiers mois de la période de stage et de « relever les points positifs et les points à améliorer ». Après avoir rappelé les missions de la requérante, il constate, pour ce qui concerne son intégration, que durant les premiers mois de stage, celle-ci a « fait preuve d'une capacité de socialisation et d'une bonne humeur qui a un impact positif sur [son] intégration avec les membres du personnel de la direction ». Toutefois, il relève qu'elle a « tendance à trop privilégier les contacts interpersonnels et ce au dépens de la bonne réalisation de [ses] missions », qu'il a été constaté « de nombreuses fois » que le temps et le nombre de ses pauses étaient importants et qu'elle avait « tendance à entraîner [ses] collègues dans ces écarts qui ont pour effet de diminuer la quantité et qualité du travail effectués ». La note ajoute qu'« il a été rapporté au *management* qu'[elle participait] à la propagation de divers ragots » et qu'« [i]l est clair que ce genre de comportement n'a pas sa place au sein de notre organisation et doit cesser sur le champ. Nous encourageons l'intégration et la bonne entente entre collègues mais cela ne peut pas se faire aux dépens de la productivité, du respect des horaires de travail et du respect mutuel ».

S'agissant de la qualité du travail, la note souligne l'initiative de la requérante qui cherche du travail quand celui-ci vient à manquer, mais précise qu'« avant de demander de nouvelles tâches ou missions, il est essentiel de s'assurer que le travail déjà effectué soit de qualité et fait correctement. Malheureusement, force est de constater que la qualité du travail fourni est insuffisante par rapport aux attentes. Les dossiers [et] résultats attendus sont souvent incomplets, de qualité insuffisante (p. ex. : fautes d'orthographe, mal structuré[s]) et ne correspondent au final pas toujours à ce qui a été demandé. Ce problème de qualité a pour effet d'occasionner une charge de travail supplémentaire et une perte de temps à [ses] collègues qui ont besoin de [son] appui. Il est donc essentiel de travailler sur la qualité de [ses] dossiers et ce tant sur la forme que sur le contenu ».

En ce qui concerne le respect des missions, le mentor précise qu'« une organisation et un suivi rigoureux et optimal est nécessaire. Il est donc essentiel qu'un certain automatisme dans [ses] tâches se mette progressivement en place sans que l'on ait à le [lui] rappeler. Ceci viendra avec l'expérience mais il est essentiel d'y faire attention ».

L'évaluation intermédiaire se conclut en ces termes :

« De manière générale, nous restons persuadés que vous disposez des qualités nécessaires à la bonne exécution de vos missions et à la réussite de ce stage. Cependant, afin de garantir une issue positive, nous vous invitons vivement à

faire preuve de plus de concentration et [de] rigueur dans votre travail. Nous insistons également sur le respect de votre temps de travail et vous invitons, à cette fin, à limiter vos temps de pause. Afin de vous donner toutes les chances de succès et nous donner plus de temps pour évaluer vos compétences et votre adéquation avec la fonction que vous occupez, nous avons décidé de prolonger votre période de stage de 6 mois ».

La requérante signe ce document le 4 avril 2018 pour « prise de connaissance », sans formuler de remarques.

6. Du 22 mars au 3 avril 2018, la requérante est absente pour cause de maladie.

7. Par un courrier du 28 mars 2018, le directeur de l'information policière et ICT lui adresse une note, datée du 6 février 2018, relative à son « absence suite à un accouchement » du 8 décembre 2017 au 10 mars 2018, et lui indique que cette absence « a pour incidence de prolonger [sa] période de stage d'une durée proportionnelle à celle-ci » et que « [son] stage prendra donc fin le 04/07/2018 et non le 31/03/2018 comme initialement prévu ».

8. Le 4 avril 2018, son mentor lui adresse une deuxième « note temporaire », concernant cette fois le « respect de l'horaire de base et télétravail ». Il y observe qu'elle n'a pas respecté l'horaire la veille, dès lors que « [c]e n'est qu'après que l'autorité se soit inquiétée de [son absence] sur [son] lieu de travail et [à son] entretien d'évaluation qu'elle a pris contact avec [la requérante] et [que celle-ci] l'a informée de [son] absence ». Il lui rappelle également que le télétravail n'est pas un droit acquis, que toute demande doit préalablement et explicitement être approuvée par l'autorité et déplore que la réalisation d'une « *dmat* » pour l'acquisition de licences pour la « DAB » se soit déroulée sans que la requérante ne donne aucune nouvelle, contraignant l'autorité à lui adresser « des rappels », le document demandé n'ayant finalement été obtenu qu'une semaine plus tard, ce qui n'est pas conforme aux engagements passés avec l'autorité dans le cadre du télétravail. Le mentor précise encore que son absence le 3 avril 2018 en raison d'une panne de réveil et d'un problème de train « ne justifie pas le télétravail », d'autant que « vu que la dernière expérience de télétravail accordée s'est soldée par le non-respect des engagements passés, la confiance requise n'est plus présente ».

Après avoir pointé d'autres griefs relatifs à l'« encodage des heures dans *Galop* », non réalisé pour le mois de mars 2018, et aux « délais d'introduction des demandes d'indisponibilité » que la requérante réalise « en dernière minute, ce qui rend difficile voire impossible une coordination et un fonctionnement efficace et

optimal de [la] division », le mentor conclut en insistant sur l'importance « de respecter l'ensemble des directives et procédures en matière du respect de l'horaire de base, de temps de travail, encodage des prestations, demandes d'indisponibilité, télétravail, notification d'absence », et demande à la requérante « de faire preuve de professionnalisme en respectant les engagements et les délais dans les missions qui [lui] sont confiées ».

La requérante signe cette note le 4 avril 2018 pour « prise de connaissance », toujours sans formuler de remarques.

9. Le 20 avril 2018, le directeur de la direction information policière et ICT adresse à la requérante une « note de fonctionnement » relative au non-respect de plusieurs dispositions du code de déontologie, qu'il cite. Il y relève que « la direction a été mise aux faits qu'[elle avait] divulgué à des membres du personnel la teneur de [son] évaluation [intermédiaire de stage] dont le contenu est confidentiel », lui reproche de ne pas avoir respecté la confidentialité de l'information et son devoir de discrétion et ajoute qu'« en faisant cela avec insistance, [elle a] importuné les membres du personnel, les [a] mis en porte-à-faux et [a] nui à la bonne marche du service ».

Cette note précise encore, sous le titre « constat » :

« Lors de la précédente évaluation, il avait déjà été mentionné que vous participiez à la propagation de divers ragots et que ce genre de comportement n'avait pas sa place au sein de notre organisation et devait cesser sur le champ. Vu les nouveaux faits qui ont été communiqués à la direction[,] [i]l appert que vous n'avez pas respecté cet ordre.

En tant que membre du personnel de la Police Fédérale et en tant que collaborateur au sein du *management* de la Division "Produits", vous avez un devoir de discrétion. Celui-ci est directement lié à la confidentialité des dossiers que vous traitez et à l'information à laquelle vous avez accès. Ces données concernent votre division, direction, voire notre organisation. Elles peuvent également avoir trait à un membre du personnel ou vous concerner personnellement.

Malgré ce premier avertissement, certains membres du personnel se sont plaints de votre attitude auprès de la direction et du responsable de votre division. Ils relatent avoir été importunés, mis en porte-à-faux lorsque vous leur avez fait part du contenu de votre évaluation, néanmoins confidentielle, de votre mécontentement par rapport à votre hiérarchie et des actions que vous comptiez entreprendre. De par votre insistance et votre attitude, vous avez importuné et harcelé des membres du personnel qui vous ont néanmoins également rappelée à l'ordre. Ces faits nous ont été rapportés par les personnes concernées et des témoins. Votre évaluation est personnelle et les informations la concernant sont confidentielles. Votre attitude et vos actions sont en contradiction avec le Code de déontologie.

De plus, lorsque vous répercutez des informations qui vous semblent correctes mais qui sont sorties de leur contexte et dont vous ne connaissez ou ne saisissez pas tous les détails, cela détériore la situation professionnelle entre collègues ou même entre services. Ce comportement n'est pas toléré et est en contradiction avec les articles 15, 16, 33, 36 et 41 du Code de déontologie dont les extraits sont repris ci-dessus ».

La note conclut que, sur la base de ce constat, il a été décidé d'établir une note de fonctionnement confidentielle, versée à son dossier et, en accord avec son responsable hiérarchique et mentor, « de [lui] retirer les accès à la gestion de la boîte *mail* de ce dernier [...] et ce afin de garantir la confidentialité des informations ».

Cette note de fonctionnement précise également que la requérante peut transmettre ses observations dans les sept jours de sa prise de connaissance, le 25 avril 2018.

10. Le 27 avril 2018, la requérante, par l'intermédiaire de son représentant syndical, conteste la note du 21 mars 2018 prolongeant sa période de stage. Dans ce courrier, elle s'étonne que cette prolongation lui soit signifiée « le 04/04/2018 soit après plus [d']un mois de la fin de son stage » dès lors que, selon elle, celui-ci se terminait le 28 février 2018. Elle ajoute que la note a également pour objet son évaluation intermédiaire de stage et relève qu'« [à sa] lecture [...], l'évaluation [...] est satisfaisante mis à part quelques points de réglages ». Elle sollicite en conséquence sa « statutarisation effective [...] en date du 1^{er} mars 2018 ».

Il est par ailleurs ajouté ce qui suit :

« Cette “évaluation intermédiaire de stage” est communiquée à l'intéressée après la fin de stage et a pour objet de faire le point sur les premiers mois de stage.

Nous n'avons pas la même signification des mots “intermédiaire” et “premiers mois de stage” que l'autorité.

Enfin, cette note a été remise à l'intéressée par un autre maître de stage que celui initialement désigné [...].

Par rapport aux “petits réglages” que [la requérante] devrait mettre en œuvre, vers quel maître de stage devait-elle se tourner ?

Par la note [du 28 mars 2018], [la requérante] apprend le prolongement de son stage d'une période équivalente à celle de son congé de maternité (18/12/2017 – 10/03/2018), ce qui prolongerait son stage jusqu'au 04/07/2018 au lieu de 31/03/2018.

Pour info, la date de la fin du stage de [la requérante] est le 28/02/2018 et pas le 31/03/2018, l'autorité se trompant de 1 mois.

Ici encore, [la requérante] reçoit sa proposition de prolongement de stage après le stage [d']un an.

À défaut d'avoir une réponse des juristes de la Police Fédérale, le congé de maternité n'est ni un congé de vacances, ni une maladie et est protégé par la "Protection de la Maternité". Il ne nous semble donc pas opportun de prolonger le stage pour cette raison.

Nous demandons donc la statutarisation effective de [la requérante] en date du 01/03/2018 d'autant que l'autorité n'a respecté aucun délai ».

11. Les dossiers respectifs des parties contiennent un courriel du 24 mai 2018 adressé au mentor de la requérante par S. L. M., *Financial Expert* de la direction information policière et ICT, qui se conclut en ces termes à propos des prestations de la requérante :

« [...]

Donc si je dois résumer l'ensemble du mois de tes congés et cibler la partie qui me concerne à savoir la consultance en étant le plus honnête possible :

1. par rapport à la matière : il y a eu une amélioration dans le travail sur [la] base des consignes qui ont été données pour autant que ces dernières soient bien précisées. Il manque de la proactivité, de la curiosité, un peu de débrouillardise qui permettent non seulement d'évoluer mais également de travailler de manière autonome...
2. par rapport à l'attitude :
 - devoir de discrétion : je ne suis pas [c]ensée savoir ce qui se dit entre tes collaborateurs et toi et pour ma part - et cela je l'ai déjà dit devant le patron - cela m'a mis[e] mal à l'aise. Je me suis sentie être entre 2 chaises.
 - se laisser le temps d'apprendre : Rome ne s'est pas fait en 2 jours
 - faire son examen de conscience : un peu d'autocritique ne fait pas de mal
 - un peu moins d'agressivité : on est là pour aider, pas pour se faire manger le bout du nez...

[...] »

12. Le directeur répond au représentant syndical de la requérante le 25 mai 2018, en indiquant que la date initiale de fin de stage était le 28 février 2018, mais qu'« étant donné [que la requérante] a bénéficié d'un congé de maternité du 08/12/2017 au 10/03/2018, autrement dit 93 jours calendrier et que ces jours ne rentrent pas en compte dans la Protection de la Maternité (contrairement aux 12 jours qui ont été pris dans les 5 semaines antérieures aux 7 jours antérieurs à la date d'accouchement qui, eux, sont couverts par la Protection de la Maternité) », « la date initiale de fin de stage est reportée de plein droit au mardi 12/06/2018, autrement dit 93 jours calendrier plus tard qu'initialement prévu ». Il ajoute que, « [p]ar conséquent, la statutarisation effective de l'intéressée ne pourra avoir lieu à la date que vous proposez, c'est-à-dire le 01-03-2018 ».

13. Selon la requête, du 28 mai au 31 août 2018, la requérante « a connu un *burn out* qui l’a empêchée d’exercer ses fonctions ».

14. Le 20 juin 2018, la maître de stage de la requérante lui adresse une note ayant « pour but de [l’]informer quant à la prolongation d’office de la durée de [son] stage » et de lui « rappeler une nouvelle fois les règles en matière de notification des absences pour maladie ». Elle lui précise qu’« [é]tant donné qu’[elle a] déjà notifié plus de 15 jours de maladie durant [sa] période de stage, la date de fin de stage sera prolongée aussi longtemps qu’[elle sera] sous certificat médical ». Elle conclut que sa période de stage « est momentanément suspendue et ce jusqu’à nouvel ordre » et lui demande « à nouveau et à l’avenir de [...] notifier [ses absences pour maladie] de façon plus proactive selon les règles édictées ci-dessus, tel que cela [lui] a déjà été signifié dans la note [...] du 4 avril 2018 ».

15. Le 25 juillet 2018, la requérante est mise en disponibilité du 11 au 20 août 2018 après « calcul du contingent de congés de maladie » et, le 31 juillet suivant, elle est informée des conséquences de cette situation sur ses congés du mois d’août.

16. La requérante reprend ses fonctions le 1^{er} octobre 2018. Par une note reçue le même jour, sa maître de stage l’informe que son stage est prolongé de plein droit de la durée pendant laquelle il a été suspendu et que « [p]ar conséquen[t], un recalcul du nombre de jours restant de stage a été demandé ».

Le 11 octobre suivant, elle l’informe que son stage est prolongé jusqu’au 31 décembre 2018 parce qu’« après une longue période d’absence », un « temps de réadaptation et de réintégration est certainement nécessaire au bon fonctionnement de la division *Products* ».

17. Le 16 octobre 2018, la requérante conteste, avec son délégué syndical, la prolongation de son stage. Elle fait valoir qu’elle a « déjà expliqué que les procédures d’engagement n’avaient pas été respectées » et qu’elle devait être « nommée statutaire à la date prévue, c’est-à-dire le 29/10/2018 ». Elle ajoute que son mentor « n’est pas valable » puisqu’il doit, comme elle et en vertu de l’« article V.II.10, § 2 », être de niveau B.

18. Sa maître de stage lui répond deux jours plus tard en considérant que l’article invoqué n’est pas correct dès lors qu’il concerne les membres du cadre opérationnel, et il maintient le terme du stage à la date précitée.

19. Dans sa requête, la requérante expose qu'elle a sollicité « au début du mois de juin » une conciliation en raison de la dégradation de ses relations avec son mentor, qu'un entretien de conciliation a finalement eu lieu le 18 octobre 2018, qu'à cette occasion, « compte tenu des difficultés rencontrées avec [son mentor] », elle a « suggéré d'être réaffectée auprès de [G.] et non plus auprès de [son mentor] », mais qu'« [e]n définitive, aucune solution n'a [...] pu être dégagée », de sorte qu'elle a été contrainte de continuer à travailler avec le même mentor.

La seule pièce fournie à ce propos est un courriel du 15 octobre 2018 de P. D. V., *Human Resource Advisor*, adressé à la requérante et, en copie, à son mentor et à sa maître de stage, en ces termes :

« Laura,

Suite à notre conversation de ce matin :

En date du 01-10-2018, nous avons autorisé que tu aides temporairement [Ph. G.] dans ses tâches [e]t ce, dans l'attente du retour de [ton mentor] (étant en congé à ton retour) ainsi que dans l'attente d'une conciliation entre [ton mentor] et toi-même.

La conciliation ayant mis un peu de temps à se planifier et [Ph. G.] étant absent pour maladie la semaine passée, [ton mentor] t'a entre-temps confié quelques tâches étant donné que tu manquais de travail vendredi après-midi.

Nous te demandons dès lors de débiter [c]es tâches dans l'attente de la conciliation qui aura lieu ce jeudi 18/10.

De mon côté, je me renseigne concernant la conciliation auprès de CGWB.

Merci d'avance pour ta compréhension ».

20. Le 22 octobre 2018, le délégué syndical de la requérante réplique en répétant que les procédures d'engagement n'ont pas été respectées et en ajoutant qu'il y a « d'autres raisons pour le non-respect » de celles-ci, à savoir que sa maître de stage n'a pas été remplacé durant sa maladie. Il insiste encore sur le fait que la requérante doit « être nommée statutaire [...] le 29/10/2018 » et demande donc sa nomination immédiate.

21. Le 31 octobre suivant, le directeur lui répond que la prolongation sur la base des articles V.III.14 et V.III.13 du PJpol a lieu de plein droit et qu'aucun appel ou moyen de défense n'est prévu. Il précise que la maître de stage a été absent pour raisons médicales du 13 au 30 mars 2018 et que la requérante était elle-même « en congé durant cette période du 22.03.2018 au 03.04.2018 (il s'agit essentiellement d'un chevauchement avec la période d'absence du maître de

stage) ». Il ajoute que la maître de stage a encore été absente pour cause de maladie du 16 au 20 avril 2018 et que « pour le reste, [elle] était disponible en permanence mais n'a jamais été contactée, et ce d'aucune façon et à aucun moment, par le stagiaire », et précise que c'est le mentor qui accompagne le stagiaire et rédige un rapport sur sa façon de travailler, tandis que le maître de stage prépare le rapport final en collaboration avec lui.

22. Le 5 novembre 2018, le directeur adresse à la requérante une nouvelle note de fonctionnement pour constater « à nouveau des manquements aux principes de base du Code de déontologie ainsi qu'aux principes concernant l'organisation du temps de travail », à propos de faits qui ont été « personnellement constatés » et « portés à [sa] connaissance par d'autres personnes ». Il lui reproche les éléments suivants :

- une tenue vestimentaire inadaptée sur les lieux du travail (sous-vêtements visibles);
- une réaction agressive vis-à-vis de collègues en général et en particulier envers l'autorité (lors d'un rappel des règles suite à une notification erronée de congé pour cas de force majeure pour une durée de 5 jours consécutifs);
- une attitude générale désinvolte.

Il lui reproche encore d'avoir encodé « à de nombreuses reprises », et de façon erronée, ses horaires de travail et donne en exemples les éléments suivants :

- « 1) le vendredi 12/10/2018, vous avez déclaré être arrivée à 8h30 tandis que plusieurs personnes ont déclaré vous avoir vu arriver à 8h50;
- 2) le lundi 15/10/2018, vous avez déclaré être arrivée à 7h00 tandis que plusieurs personnes ont déclaré vous avoir vu arriver à 7h30;
- 3) le mardi 16/10/2018, vous avez déclaré être arrivée à 7h30 tandis que plusieurs personnes ont déclaré vous avoir vu arriver à 7h55;
- 4) le lundi 8/10/2018 ainsi que le lundi 15/10/2018, vous n'avez pas déclaré de pause de midi. Or il est obligatoire de soustraire 30 minutes de pause de votre temps de travail par jour. Ceci est une obligation réglementaire.

Nous constatons donc qu'après 3 semaines de reprise au travail, suite à une inaptitude de longue durée pour raison médicale, vous avez déjà encodé vos prestations de façon erronée à de trop nombreuses reprises.

Ceci est inacceptable d'autant plus que les règles sur l'organisation du temps de travail vous ont déjà été rappelées en date du 04/04/2018 dans la note DRi2018/3729 ».

En conséquence, il l'« invite fermement » à adapter son attitude et à respecter les principes déontologiques et les dispositions réglementaires sur l'organisation du temps de travail.

23. Le 13 novembre 2018, la requérante dépose un « mémoire de réponse à [ladite note] ». Elle demande d'annuler la note de fonctionnement et répond comme suit aux différents griefs qui y sont formulés :

- en ce qui concerne une réaction agressive vis-à-vis de collègues et de l'autorité : elle invoque les articles 33 et 35 du code de déontologie et la liberté d'expression et répond que « nonobstant le fait que j'échangeais de manière constructive afin d'améliorer le contenu d'un rappel pas clairement adapté à ma situation, je suis restée respectueuse et courtoise vis-à-vis de mon correspondant. L'agressivité dont vous faites mention ne peut être établie étant donné le caractère privé d'une conversation téléphonique entre 2 personnes. Je suis forcée de constater, en accord avec mon représentant syndical, que vous avez vous-même fait montre d'une certaine agressivité à notre égard lors de notre entrevue »;
- en ce qui concerne les horaires de travail, elle invoque l'article 21 du code de déontologie et répond que « d'une part, vous citez la note DRi/2018/3729 pour rappeler que j'ai déjà été mise au fait de ce problème. Or, cette note référençait un problème dans la procédure de demande de congé et de l'encodage journalier des heures. Il n'a jamais été question de problèmes dans les horaires encodés. D'autre part, d'après ce que j'ai compris lors de l'entrevue, vous vous basiez sur le moment où j'étais aperçue par mes collègues supposément à mon bureau pour établir mon heure d'arrivée. Cependant, je passe souvent dans les étages inférieurs en arrivant afin de discuter des dossiers en attente ou de demandes à formuler. Je tiens également à signaler que les horaires que j'encode sont toujours validés ! Enfin, concernant les diverses personnes dont vous faites mention, vous ne fournissez aucun document relatif à ces manquements. Je tiens tout de même à signaler que vous faites ici état de différents jours (3) du même mois. Je m'interroge quant à la véracité de vos informations »;
- quant à la tenue vestimentaire inadaptée, elle relève qu'« aucune remarque n'a été formulée avant la présente, par quiconque depuis mon entrée en fonction le 01/03/2017 ». Elle ajoute mettre « un point d'honneur à rester correcte vestimentairement parlant [*sic*] tout en ayant une certaine classe. Il y a une certaine "classe" à avoir lors d'entrevues avec nos clients potentiels ou confirmés. Ne recevant aucun commentaire déplacé ou faisant état de mes tenues vestimentaires, je tombe donc des nues quand je lis votre remarque relative à la vision de mes sous-vêtements ».

24. Le 19 novembre 2018, le directeur lui demande des informations complémentaires quant à la problématique des horaires de travail compte tenu de sa réponse précitée, et plus particulièrement sur les éléments suivants :

« - Quels dossiers ont été discutés ?

- Ces fichiers se rapportaient-ils à vos missions ?
- Quel a été le contenu de ces discussions ?
- Avec qui les dossiers ont-ils été discutés (quelles personnes de contact, à quels étages pour quels dossiers, quels autres services de DRi ont été nécessaires dans le traitement des dossiers, en dehors de DIPO central) ?
- Quel a été l'*output* de cette discussion ?
- Quel a été le résultat obtenu à l'issue de ces discussions ?
- Est-ce que c'était en concertation avec le chef de votre service ou en son nom ? ».

25. À une date que les pièces du dossier ne permettent pas de déterminer, la requérante apporte la réponse suivante :

« Nonobstant le fait que vous ne répondiez à aucune de mes remarques ni n'apportiez aucun document relatif aux manquements que vous me reprochez, je répondrai simplement à votre demande de complément d'information en déclarant, pour la seconde fois, que mes horaires ont été entièrement validés et qu'ils n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque remarque avant votre note de fonctionnement ».

Elle demande à nouveau que la note de fonctionnement soit annulée.

26. Le 29 novembre 2018, le directeur maintient la note litigieuse en répliquant que « les “prétendues” prestations de service mentionnées, citées dans la note de fonctionnement du 05-11-2018, ont été constatées par le service RH lui-même », qu'il appartient à chaque membre d'encoder ses propres prestations de manière autonome « sur [la] base d'un concept de confiance », et que « la validation ultérieure par le service est purement administrative ». Il ajoute ce qui suit :

« [...] contrairement à ce que vous prétendez, vous refusez clairement de vous remettre en question en termes de comportement et d'attitude. La hiérarchie a réagi en termes clairs aux accusations et suppositions que vous et votre représentant syndical avez faites à l'égard de la hiérarchie. Cela ne peut en aucun cas être assimilé à une “agression”. En d'autres termes, je dois conclure que vous avez plutôt choisi l'attaque de la hiérarchie plutôt qu'une remise en question de votre comportement personnel, comme demandé précédemment ».

Avant de conclure en ces termes :

« Étant donné que la réponse que vous avez donnée aux informations complémentaires demandées concernant les “prétendues” prestations fournies et enregistrées ne contient aucune clarification, ni aucune preuve concluante ou explication concrète qui contredise les constatations du service RH, la note de fonctionnement est maintenue.

En ce qui concerne les autres points soulevés dans votre défense, la note de fonctionnement est également maintenue parce que vous n'avancez aucun élément nouveau qui corroborerait le contraire de ce qui a été établi pendant et par le service, comme le reflète la note ».

La requérante dépose, avec la pièce n° 22 de son dossier qui correspond à cette décision du 29 novembre 2018, une déclaration de P. D. V. du 26 novembre 2018, selon laquelle celle-ci l'a vue dans les locaux de la police fédérale le 12 octobre 2018 à 8 heures 50, le 15 octobre 2018 à 7 heures 30, et le 16 octobre 2018 à 7 heures 55. Selon cette pièce, lorsque P. D. V. l'a « aperçu[e] [...] arriver, elle se situait déjà au 10^{ième} étage. Je peux aisément supposer que [la requérante] entrait à ce moment-là pour la première fois de la journée dans le bâtiment car elle était munie de sa veste ainsi que de son sac à main ».

27. Le 3 décembre 2018, son mentor lui remet une évaluation finale de stage défavorable, qui se réfère à l'évaluation intermédiaire de stage du 21 mars 2018, à la note relative au respect de l'horaire de base et de télétravail du 4 avril 2018, à la note de fonctionnement du 20 avril 2018 et à la note de fonctionnement du 5 novembre 2018.

28. Le 7 décembre 2018, sa maître de stage, se référant à cette évaluation finale, remet une proposition circonstanciée visant à mettre fin à son stage pour incapacité professionnelle, en raison de son « manque de discrétion (risque de violation du secret professionnel) et de confidentialité » qui constituent « deux aspects essentiels et indispensables [de son] poste ».

29. Le 14 décembre 2018, la requérante dépose un « mémoire global de défense de stage ». Elle est entendue par sa maître de stage le 18 décembre, qui maintient sa position le 20 décembre 2018.

30. Le 27 décembre 2018, le directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information faisant fonction démet la requérante pour inaptitude professionnelle à la date du 31 décembre 2018. Cette décision sera considérée comme « nulle et non avenue » par l'acte attaqué en raison de l'incompétence de son auteur.

31. Le 11 janvier 2019, le commissaire général de la police fédérale prend la décision suivante :

« Vu les articles V.III.19 jusqu'à V.III.23 PJPol;

Vu votre nomination dans le grade de consultante à la police fédérale en date du [1^{er}] mars 2017 par arrêté du 21 février 2018 portant la nomination d'un membre du personnel du cadre administratif et logistique de la police fédérale et portant attribution du grade et de l'échelle de traitement à ce membre du personnel;

Vu que, depuis le 1^{er} mars 2017, vous êtes affectée à DRI - PRODUCTS (DRI/DIPO);

Vu la note du 20 décembre 2018 du maître de stage, CSI [C. V. D. B.], ayant comme objet "CNT Laura BAETË (44-80993-78) (DRI/DIPO)- Proposition visant à mettre fin au stage après audition du stagiaire/mémoire de défense - Maintien du projet de proposition visant à mettre fin au stage";

Vu les 26 pièces reprises dans l'objet de la note DRI-2018/13393 et jointes à cette note;

Considérant que la conclusion du maître de stage est la suivante :

“ Vu l'évaluation mentionnée dans la réf. 22 à laquelle le maître de stage souscrit et qu'il soutient pleinement dans le contexte de cette proposition;
Vu le projet de la proposition de mettre fin au stage dans la réf. 23 à laquelle le maître de stage souscrit et qu'il soutient pleinement;
Considérant qu'à chaque moment de la procédure, l'intéressée a pu faire valoir ses droits à la défense;
Considérant qu'il y a un manque de discrétion (risque de violation du secret professionnel) et de confidentialité dans l'exercice des fonctions de l'intéressée qui a été constaté, deux aspects essentiels et indispensables au poste pour lequel l'intéressée a été affectée;
Considérant que le travail que l'intéressée a effectué montre qu'elle est incapable d'exécuter les tâches qui lui ont été assignées avec précision, minutie et avec la concentration nécessaire;
Considérant que, malgré les directives claires données par le chef de service, l'intéressée n'est pas en mesure de livrer les résultats demandés de manière autonome et dans les délais raisonnables imposés;
Considérant que le comportement et l'attitude de l'intéressée ont été inacceptables pendant toute la durée du stage et que, à la suite des observations faites à ce sujet, ils se sont détériorés au lieu de s'améliorer;
Considérant que l'intéressée méconnaît de manière manifeste et répétée les règles administratives en matière d'organisation du temps de travail et qu'elle ne respecte pas les articles précités du Code de déontologie;
Considérant que l'intéressée méconnaît de manière générale les règles du statut de police;
Considérant que l'intéressée n'a pas atteint le niveau de compétences souhaité dans l'emploi et qu'elle n'a pas suffisamment évolué au cours du processus d'apprentissage (pas de proactivité, pas de professionnalisme, pas de discrétion,...);
Considérant que l'intéressée a été mise au courant des points ci-dessus à plusieurs reprises au cours de son stage, mais que cela n'a toutefois pas entraîné de changement dans son mode de fonctionnement;
Considérant qu'il faut conclure que l'intéressée n'est pas apte à se remettre en question et qu'il n'y a plus de potentiel de croissance;
Considérant que l'attitude de l'intéressée ne permet pas le '*coaching*' ”;

Considérant qu'avant d'arriver à cette conclusion, le maître de stage a examiné et réfuté tous les arguments que vous avez exposés dans votre mémoire global de défense de stage;

Que ces arguments peuvent être résumés en les 9 points suivants :

- Vous présentez une ligne du temps de votre stage incomplète
- Vous affirmez à tort qu'aucun commentaire (écrit) n'a été fait pendant toute la durée du stage, avant et après votre grossesse
- Vous affirmez à tort qu'aucun commentaire n'a été fait avant votre grossesse, mais qu'une évaluation négative a été faite peu après lorsque vous avez repris le travail après votre accouchement en mars 2018
- Vous insinuez à tort un refus de conciliation de la part du mentor
- Vous affirmez à tort l'indisponibilité et l'absence du mentor et du maître de stage
- Vous mentionnez à tort que vous avez été recrutée comme consultante ICT tandis que vous avez été engagée comme appui administratif
- Vous vous référez à la note de fonctionnement DRI-2018/11702 dont le contenu n'a, selon vous, ni queue ni tête, mais vous ne prouvez pas à réfuter [sic] les reproches y mentionnés et vous ne prouvez pas que vos heures de travail ont été correctement encodées
- Vous faites valoir à tort que la procédure de notification du rapport final de stage ainsi que les modalités quant à la proposition de fin de stage ne sont pas respectées
- Vous déclarez ne plus avoir reçu de travail depuis que vous avez lu le projet de proposition visant à mettre fin au stage le 10 décembre 2018 mais vous oubliez de signaler qu'un certain nombre de tâches qui vous ont été confiées doivent encore être achevées

Que tous vos arguments de défense ont été réfutés de façon pertinente.

Considérant que l'évaluation finale de la proposition visant à mettre fin au stage du maître de stage synthétise clairement le déroulement de votre stage :

“ ... Il ressort clairement de la défense de la personne concernée que la base de l'évaluation n'a pas été comprise et que, par conséquent, aucune possibilité d'apprentissage n'est présente. L'intéressée répond aux détails de l'évaluation mais pas aux problèmes fondamentaux. ...

... Nous pouvons en conclure que, contrairement à ce qui est allégué dans la défense de l'intéressée, le nécessaire a été fait afin de, pendant toute la durée du stage, communiquer des remarques de fonctionnement à l'intéressée.... La partie concernée n'a jamais fait la [preuve] de l'assimilation de ces connaissances offertes.

L'intéressée réagit, comme dans la présente défense, aux détails plutôt qu'aux points importants d'amélioration qui lui ont été offerts. Par conséquent, la personne concernée n'a pas les compétences, ni la compréhension ni les aptitudes analytiques requises pour la fonction. ... Le degré d'autonomie requis associé à la fonction de *Product Consultant* ne sera donc jamais atteint.

En outre, la personne concernée invoque pour la première fois des situations d'ordre privé pour sa défense.... Toutefois, il est établi que, dans ce cadre flexible, la personne concernée ne respecte pas les règles en matière d'organisation du temps de travail. Il en ressort également clairement que la personne concernée n'est pas capable de structurer la combinaison privé-travail.

La personne concernée met donc plus d'énergie à essayer de contester les points d'amélioration indiqués par la hiérarchie/le mentor/le maître de stage, plutôt que d'utiliser ces points d'amélioration pour optimiser ses propres performances”.

Considérant qu'il convient de noter que contrairement à ce que vous alléguiez, des nouvelles opportunités vous ont été offertes dès la reprise du travail après votre accouchement en mars 2018.

Qu'en effet, l'évaluation intermédiaire de stage du 21 mars 2018 (DRI-2018/3181) n'était pas totalement négative.

Comme indiqué dans l'intervention syndicale du 27 avril 2018 : "... La note citée plus haut à par ailleurs pour objet l'évaluation intermédiaire de stage. À la lecture de la note, l'évaluation de notre affiliée est satisfaisante mis à part quelques points de réglages..."

Considérant que vous n'avez pas su saisir ces nouvelles opportunités de prouver votre valeur et vos compétences pour la fonction de *Product Consultant*;

Considérant qu'en date du 14 décembre 2018 vous avez remis votre mémoire de défense faisant part de vos observations sur le contenu de l'évaluation finale de stage et du projet de proposition visant à mettre fin au stage;

Considérant que les arguments que vous invoquez dans ce mémoire de défense ne sont pas de nature à permettre à l'autorité de prendre une autre décision que celle proposée par votre maître de stage et votre mentor;

Vu la décision de démission pour inaptitude professionnelle du 27 décembre 2018 signée par le Directeur général de DGR;

Vu que le Directeur général de DGR, conformément à l'article 108bis de la LPI, n'est pas l'autorité compétente en la matière;

Que la décision de démission du 27 décembre 2018 (note DRP-DPP/2018/26300/26557) doit donc être considérée comme nulle et non avenue;

Vu la note DRI-2018/10949 du 11 octobre 2018 vous notifiant que votre stage prenait fin le 31 décembre 2018;

Cependant, que depuis cette note vous avez été absente pour cause de maladie durant 16 jours calendrier;

Que conformément à l'article V.III.14, § 2, alinéa 3 PJPol le stage est prolongé de plein droit de la période durant laquelle le stage est suspendu, conformément à l'article V.III.14, § 2, alinéa 1 PJPol, dans ce cas 16 jours calendrier;

Que votre stage s'étend jusqu'au 16 janvier 2019 compris;

Je décide de vous démettre pour inaptitude professionnelle, conformément à l'article V.III.19 PJPol, et ceci en date du 11 janvier 2019 à 24h00.

[...] ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

32. Le 1^{er} février 2019, le conseil de la requérante fait valoir qu'elle a droit à un préavis de trois mois, ce que la partie adverse conteste les 6 février et 21 mars suivants.

33. Le 8 mars 2019, le conseil de la requérante saisit le médiateur fédéral. Celui-ci interroge la partie adverse le 2 mai, qui répond le 23 mai suivant.

34. Dans le cadre des mesures d’instruction diligentées par l’auditeur rapporteur, le conseil de la requérante indique ce qui suit le 25 novembre 2019 :

- « - le 4 juillet 2019, [R. L.] m’informait qu’à défaut d’observations de ma part, il allait, le 19 juillet 2019, proposer aux médiateurs fédéraux de procéder à la clôture du dossier de Madame BAETE (*cfr* document ci-joint);
- le même jour, j’ai fait savoir à [R. L.] que je n’avais pas d’observations complémentaires;
 - le 23 septembre 2019, le dossier était toujours en cours d’examen auprès du médiateur fédéral (*cfr* pièce n° 35 de mon dossier);
 - je n’ai, à ce jour, pas eu de nouvelles du médiateur fédéral quant à la clôture du dossier ».

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

La requérante indique avoir reçu l’acte attaqué le 14 janvier 2019 et en déduit que le délai de recours se clôturait le 15 mars 2019. Elle expose cependant que, le 8 mars 2019, elle a introduit une réclamation auprès du médiateur fédéral. Se fondant sur l’article 19, alinéa 3, des lois sur le Conseil d’État, coordonnées le 12 janvier 1973 (ci-après : les lois coordonnées), elle en déduit que le délai de recours a été suspendu, que la partie non écoulée de ce délai, soit sept jours, prend cours à l’expiration d’un délai de quatre mois débutant le jour de l’introduction de la réclamation précitée, soit le 8 juillet 2019. Elle en conclut qu’elle disposait jusqu’au 15 juillet 2019 pour introduire le présent recours.

La partie adverse répond qu’elle ignore si une réponse a été communiquée à la requérante par le médiateur fédéral et ajoute qu’elle n’a pas produit l’attestation visée par la disposition précitée.

En réplique, la requérante produit une attestation de la médiatrice fédérale du 23 septembre 2019, confirmant que l’examen de sa réclamation est toujours en cours. Elle en déduit que son recours est recevable *ratione temporis*.

IV.2. Appréciation

L’acte attaqué a été déposé à la poste le vendredi 11 janvier 2019 et la requérante affirme, sans être contredite par la partie adverse, l’avoir reçu le lundi 14 janvier suivant. En conséquence, le délai de 60 jours fixé par l’article 4, § 1^{er}, alinéa 3, du règlement général de procédure expirait le 15 mars 2019. Le 8 mars 2019, le conseil de la requérante a toutefois saisi le médiateur fédéral.

L'article 19, alinéa 3, des lois coordonnées dispose comme suit :

« Lorsqu'une réclamation est introduite contre un acte ou un règlement susceptible de recours au sens de l'article 14, § 1^{er}, auprès d'une personne investie de la fonction de médiateur par une loi, un décret ou une ordonnance, dans l'un des délais de prescription visés à l'alinéa 2, ce délai est suspendu pour l'auteur de cette réclamation. La partie non écoulée de ce délai prend cours soit au moment où le réclamant est informé de la décision de ne pas traiter ou de rejeter sa réclamation, soit à l'expiration d'un délai de quatre mois qui prend cours à compter de l'introduction de la réclamation, si la décision n'est pas intervenue plus tôt. Dans ce dernier cas, le réclamant le justifie par une attestation du médiateur concerné ».

En l'espèce, le médiateur fédéral adresse l'attestation suivante au conseil de la requérante le 23 septembre 2019 :

« Attestation visée à l'article 19, alinéa 3, des lois coordonnées sur le Conseil d'État

Madame l'Avocate,

Le 8 mars 2019, vous avez introduit une réclamation auprès du Médiateur fédéral concernant la décision du 11 janvier 2019 de la Police fédérale de démissionner Madame Laura Baete pour inaptitude professionnelle.

L'examen de cette décision est toujours en cours auprès du Médiateur fédéral ».

Il en résulte que le délai de recours a été suspendu le 8 mars 2019, jour de la réclamation adressée au médiateur fédéral, et que le solde des sept jours restant sur le délai initial de 60 jours a recommencé à courir quatre mois plus tard, soit le 8 juillet 2019, pour expirer le 15 juillet suivant. Le recours en annulation, introduit le 28 juin 2019, est recevable *ratione temporis*.

V. Moyen unique

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation des articles V.III.13, V.III.15, V.III.19, V.III.20, V.III.23 et IX.I.9 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 'portant la position juridique du personnel des services de police (PJpol)', de l'article 5.1 de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 'portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (AEPol)', des articles 80 à 85 de la loi du 26 avril 2002 'relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police', des articles 1 à 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe de la motivation interne

des actes administratifs, du principe de minutie, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Dans une première branche, la requérante fait valoir que son stage devait se terminer le 31 décembre 2018 et que l'acte attaqué, en se fondant sur l'article V.III.14, § 2, alinéa 3, du PJpol l'a prolongé d'une durée correspondant à ses incapacités de travail entre le 11 octobre et le 31 décembre 2018, soit de seize jours. Elle soutient que cette disposition n'est pas applicable et ne pouvait, en conséquence, valablement fonder l'acte attaqué. Elle expose que l'article 184 de la Constitution prescrit un principe de légalité en ce qui concerne les éléments essentiels du statut des membres du personnel du service de police intégré, structuré à deux niveaux, et contient une disposition transitoire permettant au Roi de fixer et exécuter lesdits éléments essentiels, pour autant que l'arrêté royal dont question soit confirmé par la loi avant le 30 avril 2002. Elle observe que le chapitre III relatif au stage du cadre administratif et logistique, inséré dans la partie V, titre III du PJpol, n'a jamais fait l'objet d'une confirmation législative dans le délai susvisé. Se fondant sur un arrêt n° 185.196 du 7 juillet 2008, elle soutient que les dispositions du PJpol non confirmées sont dépourvues d'effet juridique. Elle ajoute qu'en se fondant sur l'article 121 de la loi du 7 décembre 1998 'organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux', le Roi a modifié à trois reprises la partie V du PJpol relative au stage, sans cependant viser la disposition litigieuse. Elle considère que seules les dispositions insérées, modifiées ou remplacées dans le PJpol par ces arrêtés royaux sont actuellement applicables et organisent le stage du personnel du cadre administratif et logistique, à savoir les articles V.III.4 à V.III.6, V.III.13, V.III.19, V.III.20, V.III.23 et V.III.24, à l'exclusion donc notamment de l'article V.III.14 qui fonde l'acte attaqué. Elle en conclut que cette disposition n'a plus aucun effet juridique bien qu'elle n'ait pas été abrogée formellement et que l'acte attaqué, en ce qu'il prolonge son stage jusqu'au 16 janvier 2019 en se fondant sur celle-ci, est irrégulier. Elle ajoute qu'il ressort des articles V.III.13 et V.III.23 du PJpol que, d'une part, en principe, la durée du stage est d'un an et que, d'autre part, à défaut d'être prolongé de six mois, le stage prend fin de plein droit après cette période d'un an. Elle déduit de l'illégalité de la prolongation de son stage jusqu'au 16 janvier 2019 et de l'absence de prolongation conformément aux dispositions précitées que son stage avait pris fin de plein droit au 31 décembre 2018 et qu'elle doit être considérée comme étant nommée à titre définitif. Elle estime que cet argument est corroboré par la circonstance qu'elle a, le 21 février 2017, été nommée dans le cadre administratif et logistique de la police fédérale en qualité de consultante, sans qu'il soit fait mention d'une qualité de stagiaire. Elle déduit de ce qui précède que l'acte attaqué a également été adopté par une autorité incompétente *ratione temporis*. Elle conclut la première branche du moyen en faisant valoir que

« [q]ui plus est, les articles IX.I.9 du PJpol et 80 à 85 de la loi du 26 avril 2002 [...] relatifs au retrait d'emploi n'ont manifestement pas été respectés, dès lors qu'il a été mis fin [à ses] fonctions [...] sans y avoir égard ».

À l'appui d'une seconde branche, elle soutient que les motifs de l'acte attaqué sont erronés et non fondés. Elle affirme que le grief relatif à un prétendu manque de discrétion et de confidentialité dans l'exercice de ses fonctions repose, d'une part, sur l'évaluation intermédiaire du 21 mars 2018 dans laquelle il lui était reproché d'avoir colporté des ragots sans que ce reproche, qu'elle a contesté à la suite de la note de fonctionnement du 5 novembre 2018, soit étayé et, d'autre part, sur cette note qui lui reproche d'avoir, avec insistance, divulgué les informations de son évaluation personnelle à des membres du personnel et d'avoir ainsi importuné ses collègues et d'avoir nui à la bonne marche du service en s'appuyant uniquement sur des prétendues déclarations unilatérales émanant de certains agents indéterminés. Elle en conclut qu'il n'est pas permis de considérer ce grief comme étant établi. En ce qui concerne le grief selon lequel elle est incapable d'exécuter les tâches assignées avec précision, minutie et avec la concentration nécessaire et de livrer les résultats demandés de manière autonome et dans les délais raisonnables imposés, elle expose avoir été engagée en tant que *Product Consultant*, que la fiche de description détaille l'ensemble des missions et tâches inhérentes à cette fonction, parmi lesquelles figure le fait d'être un soutien administratif, mais que ses tâches en sa qualité de *Product Consultant* ne se limitent pas à cela, contrairement à ce qu'indique le projet de proposition du 20 décembre 2018 de mettre fin à son stage, ce qui démontre, selon elle, que la partie adverse lui a confié des tâches limitées qui ne correspondent pas à l'ensemble de la fonction. Elle affirme que pendant les deux tiers de son stage correspondant à la période précédant son accouchement, aucune remarque n'a été formulée sur la qualité de son travail dès lors que les trois courriels des 9 mars, 14 juillet et 27 octobre 2017 ne permettent pas de démontrer une quelconque inaptitude professionnelle, tandis qu'ensuite, elle a fait l'objet d'une série de critiques. Elle estime qu'elle n'a pas été accompagnée comme il se devait dans le cadre de son stage dès lors que le rôle du maître de stage est de fournir un accompagnement de seconde ligne au stagiaire, alors que sa maître de stage ne s'est, selon elle, jamais enquis du déroulement de celui-ci, et qu'elle a été absente pendant deux mois à son retour d'accouchement, à un moment où elle indique qu'elle avait des difficultés avec son mentor. Elle estime que sa maître de stage ne peut lui reprocher de ne pas l'avoir pas contactée et précise qu'elle a saisi la personne de confiance dès le mois de juin 2018 afin de mettre en place une conciliation avec son mentor. Elle prétend que sa maître de stage, au courant de ces difficultés, n'a non seulement rien fait mais a en outre refusé, sans fondement, sa réaffectation auprès de Ph. G. Elle considère qu'il découle de ses difficultés avec son

mentor que celui-ci ne lui a pas fourni le suivi et l'encadrement nécessaires à son apprentissage. Ceci est, selon elle, attesté par l'évaluation finale lors de laquelle il a fait état de ce que « Dans ses missions, il lui est demandé d'effectuer un suivi journalier RIO (Outil pour le suivi de la correspondance). Ce suivi n'a jamais été effectué correctement. Plus de 100 pièces RIO sont restées non traitées depuis les débuts de Laura au sein de notre division et ce jusqu'à octobre 2018 où j'ai moi-même dû indiquer à Laura qu'elles pouvaient être clôturées. Certaines de ces pièces pouvaient très bien être fermées sans délai. Juste le titre, type de la pièce pouvait faire comprendre que cette pièce ne doit plus rester ouverte. Il lui était également possible de s'adresser à ses collègues de la division pour savoir ce qu'il y avait lieu de faire », alors que, selon elle, il lui était demandé de clôturer des RIO remontant jusqu'à 2014 et qu'elle n'a légitimement pas souhaité prendre la responsabilité d'effacer des centaines de données antérieures à son arrivée. Elle considère qu'il est insensé d'exiger d'une stagiaire qu'elle gère seule la suppression définitive de données. Elle invoque un échange de courriels du 5 avril 2018 dans lequel elle a sollicité l'aide de son mentor, qui ne lui a fourni les explications nécessaires qu'en octobre 2018. Elle répète avoir, lors de l'entretien de conciliation du 18 octobre 2018, suggéré d'être réaffectée auprès de Ph. G. et que cela lui a été refusé au motif qu'elle avait été engagée en qualité d'appui administratif de son mentor alors qu'elle avait été engagée en qualité de *Product Consultant*. Elle estime que si la description de fonction indique que la raison d'être de la fonction est notamment d'assister le *General Product Manager* dans l'organisation, le suivi, la mise en place et la coordination de la gestion administrative et logistique de la division produits, cela ne signifie nullement que ses fonctions se réduisaient à un appui administratif de son mentor et qu'au vu de sa description de fonction, elle pouvait exercer celle-ci en étant sous le mentorat de quelqu'un d'autre. Elle en conclut que sa maître de stage ne pouvait affirmer que « [son] attitude [...] ne permet pas le *coaching* ». Elle ajoute qu'elle n'a pas bénéficié de formations lui permettant d'exercer les tâches qui lui étaient confiées et fait valoir que sur les neuf formations jugées nécessaires par son mentor, elle n'en a suivi que trois, qu'elle n'a notamment pas suivi de formation sur la rédaction de *dmats* et qu'elle a demandé, en vain, l'autorisation de participer à une formation portant sur la rédaction professionnelle. Elle considère qu'en s'abstenant de prévoir un programme de formation et de lui permettre de les suivre, la partie adverse a manqué à ses obligations, et plus particulièrement à l'article 5.1 de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 'portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001'. Elle en déduit qu'il ne peut lui être reproché d'avoir présenté certaines lacunes dans le cadre de son stage. Elle fait encore valoir que l'affirmation de sa maître de stage, suivant lequel « (...) pour la correspondance, des textes descriptifs (*Sharepoint*) ont été mis à disposition au sein de la direction. Aussi, au

réseau “Admin” (réseau interne DRi), des directives et des conseils pratiques sont données aux appuis administratifs sur les procédures administratives (forme des notes, modèles à utiliser, style de communication, mise en page, ...) », n’est pas étayée. Elle ajoute que la critique portant sur le respect des délais relatifs à des tâches qui lui ont été confiées dans le courant du mois d’octobre 2018 n’est pas justifiée, au motif que son mentor lui avait enjoint, le 15 octobre 2018, de rédiger six notes avant la fin du mois. Elle soutient qu’il est manifestement déraisonnable de lui reprocher de ne pas avoir été en mesure de respecter l’ensemble des délais imposés et que cela traduit la volonté de ses supérieurs hiérarchiques de l’acculer. Elle s’étonne de ce que son mentor se soit, dans le cadre de son évaluation finale, fondé sur un rapport confidentiel du 24 mai 2018 de S. L. M., *Financial Expert* au sein du service DIREF, qui n’est pas qualifiée pour procéder à son évaluation et qui est étrangère à son service.

Quant au grief relatif à un comportement et une attitude inacceptables pendant toute la durée du stage et de multiples violations des règles administratives en matière d’organisation de temps de travail et du code de déontologie, elle observe qu’il est fondé sur une note de fonctionnement du 5 novembre 2018 dans laquelle il est fait état d’une « tenue vestimentaire inadaptée au lieu de travail (sous-vêtements visibles) », d’une « réaction agressive vis-à-vis de collègues en général et en particulier envers l’autorité (lors d’un rappel des règles suite à une notification erronée de congé pour cas de force majeure pour une durée de 5 jours consécutifs » et d’une « attitude générale désinvolte », qu’elle a contestée. Elle soutient que le grief fondé sur la visibilité de ses sous-vêtements est dénué de tout fondement, que celui relatif à une prétendue agressivité à l’égard d’une collègue ne repose sur aucun élément objectif, pas même un quelconque témoignage - aucun de ses collègues directs n’a été entendu à ce propos -, qu’il appartient à l’autorité d’établir la réalité des griefs et non à l’agent d’établir le contraire, et que le grief relatif à l’organisation du travail et le respect de l’horaire et du temps de travail n’est pas explicité et paraît seulement fondé sur le fait d’avoir, le 3 avril 2018, oublié de prévenir son mentor de son absence, le 17 avril 2018, oublié de noter un rendez-vous dans son agenda et, le 23 avril 2018, pris congé la veille, ce qui ne peut suffire à fonder l’acte attaqué.

Elle ajoute s’être justifiée concernant les reproches relatifs à l’encodage de ses horaires soulevés dans la note de fonctionnement du 5 novembre 2018, qu’il lui a ensuite été demandé d’étayer ses justifications, et qu’elle n’a pu y répondre dès lors que les faits remontaient à plus d’un mois, de sorte que les demandes de précision étaient déraisonnables. Elle fait encore valoir que la note de fonctionnement du 5 novembre 2018 faisait mention de plusieurs personnes ayant constaté ces erreurs d’encodage alors que seule une déclaration de P. D. V. du

service RH a été produite et elle s'étonne, compte tenu du laps de temps écoulé entre la date des faits et la note de fonctionnement susvisée, de la précision de ce témoignage. Elle ajoute, en ce qui concerne le non-respect de la procédure d'envoi des certificats médicaux, que la partie adverse demeure en défaut de déterminer les jours concernés. Elle déduit de ce qui précède que le grief suivant lequel elle « ne respecte pas les règles en matière d'organisation du temps de travail » et « [...] n'est pas capable de structurer la combinaison privé-travail » n'est pas fondé. Enfin, le grief suivant lequel elle méconnaît de manière générale les règles du statut de police manque, selon elle, de précision.

Elle réplique, quant à la première branche, qu'en droit du travail, l'élément essentiel d'un contrat est celui à défaut duquel les parties ou l'une d'entre elles n'aurait pas accepté de conclure le contrat, et elle cite les paragraphes 3 et 4 de l'article 9 de l'arrêté royal 'fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent'. Elle en déduit qu'un élément essentiel du statut est un élément « sans quoi aucune désignation à titre définitif ne saurait être envisagée dans le chef de l'autorité et constitue, à ce titre, un principe prépondérant formant la charpente du statut qui sera applicable au personnel ». Elle expose que le stage est la période d'évaluation visant à permettre l'intégration optimale au sein de l'administration et ayant pour objet d'établir si le stagiaire dispose des aptitudes et capacités requises pour l'exercice de ses fonctions, que tout membre du personnel du cadre administratif et logistique de la police fédérale est soumis à l'accomplissement d'un stage d'une durée minimale pour les emplois de niveaux A et B et que la réussite du stage constitue une condition préalable à la nomination définitive. Elle déduit, de ce qu'il conditionne la nomination définitive d'un agent, que le stage constitue un élément essentiel du statut et que sa réussite est la condition *sine qua non* de la volonté de l'autorité administrative de nommer le stagiaire à titre définitif. Elle en conclut qu'il s'agit d'un « principe prépondérant conditionnant la volonté de l'administration de procéder à une désignation à titre définitif » et que les dispositions relatives à l'organisation et à la durée du stage constituent des éléments essentiels du statut, et que, dès lors que l'article V.III.14 a trait à la durée du stage, il constitue un élément essentiel du statut. Elle ajoute que le stage, en ce qu'il constitue une condition générale d'admission à un emploi au sein de la police fédérale, est compris dans la liste édictée dans le rapport au Roi de l'arrêté royal du PJpol comme suit :

« L'objectif est, sur la base d'un texte modifié de l'article 184 de la Constitution, de promulguer par une loi, à court terme, les aspects suivants (Doc Parl Senat, 2000-2001, 657/4) : 1° l'enquête de moralité à laquelle les candidats fonctionnaires de police sont soumis dans le cadre de la sélection, ainsi que les autres conditions générales d'admission; (...) ».

Elle répète que l'article V.III.14 n'a pas été confirmé par le législateur avant le 30 avril 2002, de sorte qu'il est dépourvu de toute force juridique et qu'à supposer, que le stage ne soit pas visé par la liste édictée dans le rapport au Roi, *quod non*, celle-ci n'est qu'une indication dépourvue de valeur législative ou réglementaire, de sorte qu'un élément non visé par cette liste n'est pas, *ipso facto*, exclu de la notion d'élément essentiel.

Quant à la seconde branche, elle réplique qu'en ce qui concerne le manque de discrétion qui lui est reproché, la partie adverse ne donne aucune précision sur les ragots qu'elle aurait colportés alors qu'elle l'avait déjà demandé dans son mémoire global de défense, de sorte qu'elle soutient ne pas comprendre ce grief. Elle ajoute que la partie adverse se réfère à la note de fonctionnement du 5 novembre 2018 pour expliquer les faits reprochés, alors que cette note porte sur d'autres faits (réaction prétendument agressive et notification de congé erronée) et qu'elle ne produit pas les déclarations de collègues qui fondent le grief. Elle en conclut ne pouvoir adéquatement s'expliquer. Elle estime qu'il en va de même concernant le reproche formulé dans la note de fonctionnement du 20 avril 2018 à propos de la divulgation d'informations de son évaluation personnelle, alors qu'il ne repose que sur des affirmations unilatérales non étayées. À propos du grief relatif à son inaptitude à exécuter les tâches assignées avec précision, minutie et avec la concentration nécessaire et à livrer les résultats demandés de manière autonome et dans les délais raisonnables imposés, elle répète que la fonction de *Product Consultant* ne se réduit pas à un appui administratif et cite la description de fonction dont les éléments font apparaître, selon elle, qu'il s'agit de tâches distinctes d'un soutien administratif. Elle répète que les trois courriels précités ne permettent pas d'établir son inaptitude professionnelle, d'autant qu'elle était en formation, et invoque par conséquent une erreur d'appréciation. Elle ajoute qu'ils ont été formulés avant son congé de maternité et qu'à son retour, elle a « tout d'un coup fait l'objet d'une série de remarques et de critiques ». Elle « peine à croire que, du jour au lendemain, [son] travail ait été d'une piètre qualité ». Elle estime que si son évaluation intermédiaire a été réalisée avant la grossesse, cela signifie qu'elle a été réalisée neuf mois avant sa notification et que cela témoigne d'un manque d'objectivité de la partie adverse et de l'erreur manifeste d'appréciation qui en a résulté, tant dans le cadre de l'évaluation intermédiaire que dans le cadre de l'acte attaqué. En ce qui concerne le rôle du maître de stage, elle soutient que si celui-ci

n'accompagne pas au premier plan le stagiaire, il doit fournir « un suivi de seconde ligne » au regard de l'article V.III.11 du PJpol et adopter une certaine attitude proactive vis-à-vis du stagiaire, ce qui ne fut pas le cas en l'espèce. Elle ajoute que la partie adverse ne produit pas d'élément établissant que sa maître de stage n'a été absente pour raisons médicales que du 13 au 30 mars 2018 et du 16 au 20 avril 2018 inclus et qu'en outre, opérée du pied selon ses informations, elle a pu travailler à domicile pendant plusieurs semaines. Elle en conclut qu'elle n'était pas physiquement présente pendant une période qu'elle évalue à minimum un mois et soutient avoir cherché, en vain, à s'entretenir avec sa maître de stage entre le 4 avril et le 28 mai 2018 pour discuter de la situation et des problèmes relationnels avec son mentor. Elle affirme que P. D. V. lui a dit que sa maître de stage était en télétravail et disponible par courriel, mais que ce canal de communication n'était pas adéquat, raison pour laquelle elle n'en a pas fait usage. Elle en conclut que sa maître de stage n'a pas été, durant une période de temps non négligeable, en mesure de lui offrir la disponibilité attendue. Elle ajoute que l'affiche sur le bureau de sa maître de stage « *Sorry. Yesterday was the deadline for all complaints* » est, selon elle « de nature à tempérer les élans des personnes cherchant à confier les problèmes auxquels ils sont confrontés, *a fortiori* s'agissant d'une stagiaire ». Concernant son mentor, elle fait valoir que la partie adverse ne nie pas l'existence de problèmes relationnels et qu'il ressort des courriels des 5 avril et 23 mai 2018 qu'il ne lui a pas donné les explications et le suivi adéquat concernant le traitement des RIO, et répète avoir dû attendre octobre 2018 pour qu'il lui fournisse les explications nécessaires à l'accomplissement de cette tâche. Elle ajoute que la formation RIO qu'elle a suivie le 21 mars 2017 est une formation basique qui ne permettait pas de distinguer la nature ou plus précisément l'importance de la teneur du RIO, alors que la demande de son mentor visait à faire le tri dans une très longue liste de RIO, certains étant importants, et à les supprimer, de sorte que la responsabilité d'effacer de telles données ne pouvait reposer sur ses seules épaules. Elle fait encore valoir que son mentor estimait à la fois que les RIO pouvaient être traités par elle seule et qu'elle devait s'enquérir auprès de ses collègues pour savoir quelles données pouvaient être clôturées. Elle soutient qu'aucune disposition du PJpol n'impose que le mentor soit le chef de service du stagiaire et que si aucune disposition ne prévoit la possibilité de changer de mentor, aucune disposition ne l'interdit non plus et qu'au regard de ses obligations en matière, notamment, de bien-être au travail et des principes généraux de bonne administration, la partie adverse doit être en mesure de s'adapter afin de permettre le bon fonctionnement de son service. En ce qui concerne les formations suivies, elle fait valoir qu'une formation sur la rédaction professionnelle était nécessaire à l'accomplissement des tâches qui lui étaient confiées et estime que les explications données par R. ne constituent pas une formation sur la rédaction des *dmats*. Se fondant sur un arrêt n° 217.753 du 7 février 2012, elle considère que la

formation reçue ne répond pas aux exigences de l'article 5.1 de l'AEPol. Elle déduit, de ce que son stage a été prolongé de la durée de ses absences, que celles-ci ne peuvent servir d'excuse à la partie adverse. Elle « persiste à considérer déraisonnable d'exiger de sa part la rédaction de 6 notes dans un délai court de 15 jours, soit de 11 jours ouvrables ». Elle indique ne pas comprendre comment la division produits s'intègre dans la description que fait la partie adverse de la direction ressources. Elle fait valoir que la partie adverse ne démontre pas qu'elle a travaillé avec S. L. M. et, qu'en tout état de cause, cette dernière n'était pas habilitée à l'évaluer, de sorte que la partie adverse a violé les articles V.III.19 du PJpol et 5.7 de l'AEPol en se fondant sur son rapport. En ce qui concerne le grief fondé sur les comportement et attitude adoptés en méconnaissance manifeste et répétée des règles administratives en matière d'organisation de temps de travail et du code de déontologie, elle conteste que des remarquables préalables lui auraient été faites sur la visibilité de ses sous-vêtements avant la note de fonctionnement du 5 novembre 2018. Elle rappelle l'avoir déjà contesté dans son mémoire en réaction à cette note et ajoute que, dans ses notes ultérieures des 19 et 29 novembre 2018, la partie adverse n'a pas contesté cet argument. Elle expose encore que cette dernière n'a produit aucun élément probant et estime qu'il en va de même pour le reproche relatif à son comportement et à son agressivité. En ce qui concerne celui relatif à l'organisation du travail et au respect de l'horaire et du temps de travail, elle fait valoir que la partie adverse ne démontre pas que des remarques relatives au nombre et à la durée de ses pauses lui auraient été adressées. Elle ajoute que la note du 5 novembre 2018 concerne des problèmes d'encodage et qu'elle ne peut donc soutenir l'argumentation du mémoire en réponse et observe que la partie adverse ne conteste pas ne pouvoir épingler que trois incidents. Elle fait valoir que l'autorité ne peut se fonder sur des « on dit » pour licencier un stagiaire pour inaptitude professionnelle. Elle soutient que les problèmes d'encodage des horaires ne sont fondés que sur les dires de P. D. V., qui a déclaré l'avoir vue entrer dans les locaux du 10^{ème} étage aux heures mentionnées, alors qu'elle a indiqué s'interroger sur la fiabilité de ces informations. Elle expose que ce type de preuve, fondé sur la délation, manque de fiabilité, *a fortiori* compte tenu du temps écoulé. Elle ajoute que l'affirmation selon laquelle ses arrivées étaient contrôlées chaque jour par P. D. V. n'est pas étayée. Elle conclut en affirmant que la partie adverse ne répond pas à la critique relative au non-respect de la procédure d'envoi des certificats médicaux.

Dans son dernier mémoire, elle fait valoir, quant à la première branche, qu'il est clair qu'une disposition qui porte sur la durée du stage constitue une disposition essentielle de celui-ci, lequel constitue lui-même un élément essentiel du statut des agents de la police fédérale. Elle se réfère à nouveau à l'ARPG et indique que, même si cette disposition est abrogée aujourd'hui et même si elle n'a jamais été

applicable aux agents de la police fédérale, elle confirme néanmoins le caractère essentiel de l'article V.III.14 du PJPol. Elle répète que cet article devait être confirmé par le législateur avant le 30 avril 2002, parce qu'il implique que les absences cumulées de plus de quinze jours prolongent le stage d'autant, ce qui a bien trait à la durée du stage, de sorte qu'à défaut, il est dépourvu de tout effet juridique. Elle répète encore qu'en réalité, son stage a pris fin de plein droit au 31 décembre 2018 et qu'elle doit être considérée comme étant nommée à titre définitif.

À propos de la seconde branche, elle rappelle que le grief de manque de discrétion et de confidentialité se fonde, d'une part, sur l'évaluation intermédiaire de stage du 21 mars 2018 et, d'autre part, sur la note de fonctionnement du 20 avril 2018 et précise que, contrairement à ce que soutient l'auditeur rapporteur, elle n'a pas acquiescé à l'évaluation intermédiaire de stage du 21 mars 2018, parce qu'elle n'a signé le document y afférent que pour prise de connaissance, ce qui ne signifie nullement qu'elle aurait acquiescé à son contenu, et qu'en tout état de cause, l'article V.III.19 du PJPol exige, d'une part, qu'un rapport motivé soit rédigé par le mentor et, d'autre part, que le stagiaire soit entendu dans le cadre d'une audition préalablement à la décision de prolonger le stage, seul le maître de stage étant par ailleurs compétent pour décider de prolonger celui-ci. Elle précise qu'elle n'a pas été entendue préalablement à cette évaluation intermédiaire et qu'elle n'a pas eu l'occasion d'exposer ses observations et moyens de défense comme le prévoit pourtant cet article. Elle en conclut qu'elle ne saurait y avoir acquiescé et qu'elle est admise à critiquer cette évaluation et son contenu dans le cadre de la présente procédure. Elle fait, à nouveau, valoir qu'elle a signé la note de fonctionnement du 20 avril 2018 pour prise de connaissance et que cela ne signifie pas qu'elle a acquiescé à son contenu, et elle conteste n'avoir pas réagi, dans la mesure où, « par l'entremise d'un entretien oral, [elle] a souhaité obtenir des éclaircissements sur les reproches qui lui étaient formulés (qui, quoi, quand) », sans toutefois recevoir de réponse. Elle ajoute qu'elle a demandé ce qu'il convenait d'entendre par « colporter des ragots » et que la partie adverse s'est contentée de lui répondre qu'il fallait entendre cette notion dans son sens général, sans autre précision, et rappelle qu'elle a exposé cet élément dans son mémoire global de défense du 14 décembre 2018 et que la partie adverse ne l'a jamais contesté. Se référant à la jurisprudence tirée des arrêts n° 222.470 du 13 février 2013, n° 84.772 du 19 janvier 2000 et n° 227.890 du 26 juin 2014, selon laquelle une note de fonctionnement se distingue d'une sanction disciplinaire et poursuit un but didactique, elle fait valoir que la note de fonctionnement du 20 avril 2018 n'affecte pas et ne modifie pas l'ordonnancement juridique et constitue un rappel de certaines dispositions du code de déontologie et une invitation à s'y conformer. Elle considère qu'elle « n'entraîne aucune

conséquence importante dans l'exercice [de ses] fonctions ni ne constitue une quelconque sanction disciplinaire », de sorte que « l'on n'aperçoit donc pas en quoi pareille note de fonctionnement constituerait un acte administratif ». Elle en conclut que la circonstance qu'elle n'a pas critiqué cette note de fonctionnement, *quod non* selon elle, n'emporte aucune conséquence juridique et qu'elle n'est pas forclosée à en contester le contenu, la réglementation applicable ne prévoyant d'ailleurs aucun délai pour la contestation des notes de fonctionnement. Elle précise qu'elle conteste donc la matérialité du premier grief et estime que la partie adverse ne prouve pas les manquements qu'elle formule. Elle ajoute que « sauf à nier l'évaluation finale, la période d'évaluation et la durée du stage, la [partie adverse] se devait de vérifier la pertinence du motif durant le solde de la période de stage. En effet, à quoi cela sert-il de prolonger un stage, si ce n'est pour vérifier si enfin de compte le stagiaire n'a pas remédié aux manquements reprochés ? ». Elle en conclut que la partie adverse ne pouvait pas se borner à se référer, sans plus, aux documents des 21 mars et 20 avril 2018.

Elle rappelle ensuite que le deuxième grief se fonde, d'une part, sur l'évaluation intermédiaire de stage du 21 mars 2018, auquel elle répète ne pas avoir acquiescé et, d'autre part, sur l'appréciation de son travail par S. L. M., qui n'est selon elle pas qualifiée pour procéder à son évaluation. Elle estime qu'à suivre la thèse de l'auditeur rapporteur, « n'importe quel agent pourrait adéquatement émettre des considérations sur la qualité du travail d'un collègue et, plus encore, ces observations pourraient valablement fonder une décision de licenciement. Cela ne se peut d'évidence pas, sauf à méconnaître les compétences des mentors et maîtres de stage au sein de la Police fédérale ». Elle ajoute que le « projet de proposition » visant à mettre fin à son stage n'était composé que de 21 pièces dont ne faisait pas partie son courriel du 24 mai 2018, qui n'a été ajouté « que par la suite, dans “le dossier Zip de [son mentor]”, à l'appui de la proposition de fin du stage après audition du stagiaire, du 20 décembre 2018 », et que ce dossier ne lui a pas été communiqué avant son audition, de sorte qu'elle n'a pu être entendue à ce sujet. Elle en déduit qu'il « faut donc considérer dans le droit fil de ce qu'écrivait Monsieur le Premier Auditeur - “Le courriel de [S. L. M.], a dès lors pu être pris en considération par la partie adverse pour autant qu'elle a permis préalablement à la requérante d'y réagir. Celle-ci ne prétend pas que ce courriel ne lui a pas été communiqué avant son audition et le dépôt de son mémoire global” -, que ce courriel ne peut fonder le grief [...] ». Elle fait encore valoir que si l'évaluation finale établie par son mentor fait état d'un manque de rigueur, de réactivité, de pro-activité, de suivi, de qualité, de comportement adéquat et d'absence d'amélioration, d'évolution ou de volonté d'évoluer, ces affirmations unilatérales ne sont nullement démontrées par la partie adverse. Elle reproche à l'auditeur rapporteur de ne prendre en considération ni le

fait que son travail n'a soulevé « aucune critique substantielle » durant les deux tiers de son stage, ni les tensions avec son mentor dont elle indique qu'elles ont « débouché sur la mise en place d'une conciliation », de sorte que, selon elle, cela « doit contraindre l'observateur neutre à relativiser [ses] propos, *a fortiori* lorsque ceux-ci ne sont pas étayés par des éléments probants ». Elle répète que cette problématique relationnelle « était bien connue de la [partie adverse] et était telle [qu'elle] a dû, pendant plusieurs semaines, être encadrée dans son travail par Ph. G. ». Elle en conclut que, dans ce contexte, la partie adverse aurait dû lui permettre de travailler sous le mentorat de quelqu'un d'autre. Elle répète que la partie adverse ne fournit pas de document permettant d'attester les absences de son maître de stage et qu'indépendamment des absences pour cause de maladie, elle n'était pas physiquement présente pendant une période qu'elle évalue à minimum un mois. Quant à l'exercice de ses propres fonctions, elle relève qu'après la note du 25 avril 2018 lui retirant les accès et la gestion de la boîte *mail* de son mentor, celui-ci ne lui a « plus que rarement confié [...] l'exécution de tâches correspondant au descriptif de fonctions ». Elle prétend qu'hormis les notes à rédiger en octobre 2018, elle était souvent en manque de travail, comme elle l'a souligné dans son mémoire global de défense. Elle souligne que la formation RIO est une formation basique visant à expliquer les manœuvres à effectuer pour encoder, supprimer, modifier les différents articles RIO et qu'elle ne permettait donc pas de distinguer la nature ou plus précisément l'importance de la teneur des RIO. Contrairement à ce que conclut l'auditeur rapporteur, elle estime que c'est à la partie adverse de démontrer en quoi cette formation RIO lui aurait permis d'effectuer les tâches qui font l'objet du grief reproché et indique qu'elle ne peut pas être tenue à la démonstration d'une « preuve négative, tout en permettant, qui plus est, à la partie adverse de s'abstenir de produire le moindre élément probant (autre que des affirmations unilatérales) quant aux griefs reprochés ». Elle répète que des formations sur les *dmats* et sur la rédaction professionnelle existaient et que, dès lors que l'acte attaqué est basé sur des lacunes en matière de rédaction, la partie adverse n'est pas fondée à lui reprocher un manque de qualité dans la rédaction si elle n'a pas été formée adéquatement quant à ce. Elle estime que « contrairement à ce qui est avancé par Monsieur le Premier Auditeur, si la partie adverse estime que les explications fournies sporadiquement par [R.] étaient suffisantes, c'est à elle qu'il appartient de le démontrer. Du reste, si les formations listées dans un ordre de priorité par [son mentor] n'étaient pas utiles, l'on se demande bien pourquoi il aurait sollicité [son] inscription à celles-ci ». Selon elle, il n'est pas pertinent de se référer à la seule note du 4 avril 2018 pour considérer que des rappels lui ont été adressés pour du travail demandé qui démontreraient systématiquement des retards sans avoir égard à la suite du stage. Elle en conclut qu'elle conteste la matérialité du deuxième grief et qu'elle « cherche encore en quoi le dossier administratif serait probant, *quod non* ».

En ce qui concerne le troisième grief, elle renvoie à ses observations précédentes et ajoute, au sujet des six notes à rédiger en onze jours ouvrables, qu'il suffit de renvoyer aux pièces n° 32/34 et n° 32/44 de son dossier, « desquelles il ressort clairement, notamment au vu des instructions, que le travail demandé était difficilement réalisable en 11 jours ».

Quant au quatrième grief, elle réitère sa demande d'écarter le courriel de S. L. M. du 24 mai 2018, qu'elle estime constituer une « appréciation tout à fait subjective et non autrement étayée ». Elle répète que la prétendue agressivité dont elle aurait fait preuve ne repose sur aucun élément objectif, pas même un quelconque témoignage, et qu'elle a démenti cette allégation et a donné sa version des faits. Elle conteste par conséquent avoir implicitement admis l'agressivité reprochée dans son mémoire en défense du 13 novembre 2018 et fait valoir que dans celui-ci, « il n'est nullement écrit “vous avez-vous-même fait montre d'une certaine agressivité” ». Elle ajoute que « cette mention ne constitue nullement un aveu mais simplement la mise en exergue d'une contradiction, en ce sens que la [partie adverse] lui reproche une agressivité, *quod non*, dont elle fait elle-même état ».

S'agissant du cinquième grief, elle répète qu'elle n'a pas acquiescé à l'évaluation intermédiaire du 21 mars 2018 en ce qui concerne le nombre et la longueur de ses pauses et indique qu'elle a tenu compte de cette remarque afin de limiter ses pauses, en renvoyant à son mémoire globale de défense du 14 décembre 2018, selon lequel « lors de la première évaluation, on m'a reproché d'être trop sociale, de prendre trop de pauses avec mes divers collègues... J'ai donc modifié mon comportement, je sors moins souvent fumer une cigarette et je travaille porte fermée pour éviter d'inciter mes collègues à venir me voir ». Elle observe qu'elle n'est pas contredite à ce propos par la partie adverse. Elle répète encore n'avoir pas acquiescé à la note du 4 avril 2018, ni à la note du 20 juin 2018. Elle ajoute que cette dernière note n'identifie pas clairement les faits qui lui sont reprochés, de sorte qu'elle n'aurait pu y acquiescer et qu'elle ne saurait fonder l'acte attaqué, pas plus que des faits isolés, sauf à commettre une erreur manifeste d'appréciation. Enfin, elle relève que c'est à juste titre que l'auditeur rapporteur considère que le grief reposant sur trois prétendues arrivées tardives renseignées dans la note du 5 novembre 2018 n'est pas fondé, mais considère qu'il est faux de soutenir qu'elle n'aurait pas contesté « les deux pauses de midi non soustraites renseignées dans cette note de fonctionnement du 5 novembre 2018 », parce qu'elle a demandé l'annulation de cette note de fonctionnement, en toutes ses dispositions.

V.2. Appréciation

En ce qui concerne la première branche, il convient de relever que la thèse de la nomination définitive automatique d'un stagiaire par le simple effet de l'échéance de son stage, défendue par la requérante et son représentant syndical dès son courrier du 27 avril 2018 revendiquant sa « statutarisation » et reproduite au moyen (première branche, point 3.2.3), ne repose sur aucune des dispositions visées à l'appui de ce dernier, qui est par conséquent non fondé sur ce point. L'affirmation selon laquelle la prolongation du stage de la requérante serait illégale, soutenue dans la première branche et dans la thèse précitée, n'est pas davantage fondée. En effet, l'article 184 de la Constitution dispose comme suit :

« L'organisation et les attributions du service de police intégré, structuré à deux niveaux, sont réglées par la loi. Les éléments essentiels du statut des membres du personnel du service de police intégré, structuré à deux niveaux, sont réglés par la loi.

Disposition transitoire

Le Roi peut toutefois fixer et exécuter les éléments essentiels du statut des membres du personnel du service de police intégré, structuré à deux niveaux, pour autant que cet arrêté soit confirmé, quant à ces éléments, par la loi avant le 30 avril 2002 ».

En substance, la requérante fait valoir que l'article V.III.14, § 2, du PJpol, selon lequel « les absences qui se produisent après que le stagiaire ait été absent durant quinze jours [...] entraînent la suspension du stage [...] prolongé de plein droit de la période [de suspension] », n'aurait « plus aucun effet juridique bien qu'il n'ait pas été abrogé formellement » (première branche, point 3.2.2, *in fine*) au motif qu'il n'a pas fait l'objet de la confirmation législative prévue par la disposition transitoire visée par l'article 184, précité. Elle en conclut que cette base légale de l'acte attaqué étant irrégulière, celui-ci l'est par voie de conséquence. Il résulte toutefois de cette disposition constitutionnelle que seuls les « éléments essentiels » du statut des membres du personnel de police intégré doivent être réglés par la loi, et que la Constitution attribue au Roi la compétence de déterminer certains d'entre eux par un arrêté royal, pour autant que celui-ci soit légalement confirmé au plus tard à la date susvisée. Comme l'observe la partie adverse dans son mémoire en réponse, le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 30 mars 2001 (PJpol) précise, « pour aplanir tout doute et ainsi garantir la sécurité juridique » en ce qui concerne « tous les aspects essentiels du statut [qui] devraient être réglés par la loi », que l'objectif est, sur la base de cette disposition constitutionnelle, « de promulguer par une loi, à court terme, les aspects suivants :

- 1° l'enquête de moralité à laquelle les candidats fonctionnaires de police sont soumis dans le cadre de la sélection, ainsi que les autres conditions générales d'admission;

- 2° la désignation de l'autorité de nomination autre que celles déjà reprises dans la loi du 7 décembre 1998;
- 3° les grades et le concept de la carrière barémique au sein d'un seul et même grade;
- 4° les conditions liées à la carrière barémique, à l'avancement dans le grade et à l'avancement par accession au cadre supérieur;
- 5° les conditions d'exercice de la liberté d'expression par les membres du personnel;
- 6° le respect d'un code de déontologie;
- 7° les règles de base de l'évaluation des membres du personnel;
- 8° les règles de base relatives au retrait définitif d'emploi et à la cessation des fonctions;
- 9° le principe de la gratuité des soins médicaux pour certaines catégories du personnel;
- 10° les principes du droit au traitement et à la rétribution garantie » (M. B., 31 mars 2001).

Il résulte de cette énumération que le pouvoir exécutif n'a pas considéré que la prolongation du stage en cas de maladie de plus de quinze jours relève des éléments essentiels du statut. Le moyen, tel que développé dans la requête, ne fournit aucun argument permettant de soutenir une interprétation contraire. Cette appréciation en opportunité du pouvoir exécutif a été confirmée par le législateur lorsqu'il a adopté la loi du 26 avril 2002 qui, reprenant mot pour mot l'énumération précitée (*Doc. parl.*, Ch., s. o. 2001-2002, exposé des motifs, n° 50-1683/001, pp. 4-5), « a pour vocation principale d'exécuter l'article 184 de la Constitution » (*Doc. parl.*, Ch., s. o. 2001-2002, rapport, n° 50-1683/006, p. 3) en réglant les éléments essentiels du statut et en confirmant ceux qui ont été fixés par le Roi (*Doc. parl.*, Ch., s. o. 2001-2002, résumé, n° 50-1683/001, p. 3). Au regard de la séparation des pouvoirs, il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle du pouvoir législatif lorsqu'il a confirmé les éléments essentiels du statut en décidant, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire et à l'instar du pouvoir exécutif, de ne pas y inclure la possibilité de prolonger le stage en cas d'absence de plus de quinze jours. Il s'ensuit que, contrairement à la thèse soutenue par la requérante, l'article V.III.14, § 2, du PJpol, qui consacre ladite prolongation du stage, ne devait pas faire l'objet d'une confirmation législative. L'arrêt n° 185.196, cité par la requérante, n'est pas transposable en l'espèce dès lors qu'il a été prononcé dans le cadre du passage de la position administrative d'activité de service à celle de disponibilité pour maladie, qui, selon cet arrêt, est « constitutive de droit » en ce qu'elle « crée dans le chef de l'agent une situation juridique nouvelle différente de la position d'activité de service ». Contrairement à la mise en disponibilité pour maladie, la prolongation du stage en raison de l'absence de la requérante pendant plus de quinze jours n'est pas constitutive de droit et ne crée pas davantage une nouvelle situation juridique dans son chef, puisqu'elle a seulement

pour effet de prolonger son statut juridique de stagiaire d'une durée égale à celle de ses absences.

Enfin, selon la jurisprudence constante, un moyen doit, pour être recevable, non seulement indiquer la norme juridique que l'acte attaqué aurait méconnue mais également expliquer de quelle manière il l'aurait violée. En l'espèce, force est de constater que le moyen est irrecevable en ce qu'il soutient que « les articles IX.I.9 du PJpol et 80 à 85 de la loi du 26 avril 2002 [...] relatifs au retrait d'emploi n'ont manifestement pas été respectés dès lors qu'il a été mis fin aux fonctions de [la requérante] sans y avoir égard ». En effet, l'acte attaqué prolonge le stage de la requérante jusqu'au 16 janvier 2019 et y met fin au 11 janvier 2019 « pour inaptitude professionnelle », de sorte qu'elle fait d'office et sans préavis l'objet d'un retrait définitif d'emploi en vertu de l'article 81, 7°, de la loi du 26 avril 2002. La requête reste totalement en défaut d'expliquer pourquoi l'acte attaqué aurait dû, en outre, « avoir égard » aux dispositions relatives à la démission volontaire (PJpol, art. IX.I.9; loi du 26 avril 2002, art. 84, 1°), à la mise à la retraite en raison de l'âge (loi du 26 avril 2002, art. 84, 2°) ou d'office pour cause d'incapacité physique (loi du 26 avril 2002, art. 81, 2°), au retrait définitif d'emploi pour perte de la nationalité (loi du 26 avril 2002, art. 81, 1°), au retrait définitif d'emploi pour absence irrégulière depuis plus de dix jours (loi du 26 avril 2002, art. 81, 3°), au retrait définitif d'emploi par application des lois civiles ou des lois pénales (loi du 26 avril 2002, art. 81, 4°), à la révocation ou la démission d'office pour des motifs disciplinaires (loi du 26 avril 2002, art. 81, 5°), à l'aspirant qui a échoué définitivement (loi du 26 avril 2002, art. 81, 6°), au membre du personnel dont l'inaptitude professionnelle dans le cadre de son évaluation a été définitivement constatée (loi du 26 avril 2002, art. 81, 8° et 83), au membre du personnel qui, dans le cadre du recrutement, s'abstient sciemment de faire état de données relatives à une affection médicale importante ou à son implication dans des instructions et enquêtes policières et/ou judiciaires (loi du 26 avril 2002, art. 81, 9°), au membre du personnel mis à la pension d'office le premier jour du mois qui suit le mois où il est mis en disponibilité (loi du 26 avril 2002, art. 82), ou au encore au membre du personnel tenu de rembourser une partie de son traitement (loi du 26 avril 2002, art. 85). Les développements complémentaires fournis en réplique et dans le dernier mémoire s'avèrent tardifs et, partant, irrecevables.

La première branche du moyen n'est pas fondée.

S'agissant de la seconde branche, il ressort de l'acte attaqué que l'inaptitude professionnelle de la requérante durant son stage repose sur les motifs suivants :

1. un manque de discrétion et de confidentialité dans l'exercice des fonctions;
2. une incapacité à exécuter les tâches qui lui ont été assignées avec précision, minutie et avec la concentration nécessaire;
3. une incapacité à livrer les résultats demandés de manière autonome et dans les délais raisonnables imposés;
4. un comportement et une attitude inacceptables pendant toute la durée du stage et qui, à la suite des observations faites à ce sujet, se sont détériorés au lieu de s'améliorer;
5. une méconnaissance manifeste et répétée des règles administratives en matière d'organisation du temps de travail et du code de déontologie.

L'affirmation selon laquelle le grief relatif au manque de discrétion et de confidentialité en raison des ragots que la requérante aurait colportés ne serait pas établi (seconde branche, point 3.3.1), est démentie par le dossier administratif. Il ressort en effet clairement de celui-ci que ce grief précis a été expressément dénoncé dès l'évaluation intermédiaire de la requérante du 21 mars 2018 qu'elle a signée sans formuler la moindre observation ou contestation. Ce grief a encore été répété à l'occasion de la note de fonctionnement du 20 avril 2018, qui relève qu'elle n'a pas respecté l'ordre précédemment donné de ne pas participer à la propagation de ragots, qu'elle doit respecter son devoir de discrétion et de confidentialité, notamment en ne révélant pas le contenu de son évaluation, et qui précise que ce grief se fonde sur les déclarations de ses collègues et de son responsable. Cette confirmation du grief précité n'a pas davantage été contestée par la requérante à l'occasion des observations qu'il lui était légalement possible de formuler dans les sept jours de ladite note de fonctionnement, comme celle-ci l'en a expressément avisée. Il ressort en effet des observations qu'elle a formulées en réponse avec son représentant syndical le 27 avril 2018 qu'elle critique uniquement et exclusivement la procédure relative à la prolongation de son stage et l'absence de « statutarisation » qu'elle revendique, sans jamais ni revenir sur, ni contester, la matérialité des faits qui sont à la base de ce grief. Le même constat s'impose en ce qui concerne, d'une part, ses réponses des 16 et 22 octobre 2018 à l'appui desquelles elle ne conteste nullement ce grief et se limite à revendiquer une nouvelle fois sa nomination statutaire, et, d'autre part, son mémoire global de défense du 14 décembre 2018 dans lequel elle ne conteste pas la matérialité de ce grief et ne prétend pas davantage qu'elle n'aurait pas participé à colporter des ragots et à méconnaître son devoir de discrétion et de confidentialité, puisqu'elle se limite à soutenir que « le fait de colporter des ragots n'a jamais été prouvé ». Contrairement à ce qu'affirme encore la requérante, il est inexact de soutenir qu'elle aurait dénoncé l'imprécision de ce grief à l'appui de son « mémoire de défense » du 13 novembre 2018 répondant à la note de

fonctionnement du 5 novembre 2018, dès lors qu'il ressort clairement de ce dernier qu'à aucun moment elle n'y a abordé le grief du manque de discrétion et de confidentialité puisqu'il se limite exclusivement à faire valoir son point de vue sur l'agressivité et la courtoisie d'un échange, les horaires de travail et sa tenue vestimentaire. Compte tenu de ces éléments, le grief ressort à suffisance du dossier et peut régulièrement fonder l'acte attaqué, la nouvelle argumentation soutenue à l'appui du dernier mémoire au sujet de la nécessité alléguée d'une audition préalable étant tardive et, partant, irrecevable. Le même constat s'impose, pour les mêmes motifs, en ce qui concerne la contestation de la matérialité du premier grief que la requérante soulève, pour la toute première fois, à l'appui de son dernier mémoire.

En ce qui concerne le grief selon lequel la requérante est incapable d'exécuter les tâches avec « précision, minutie et avec la concentration nécessaire » et de « livrer les résultats demandés de manière autonome et dans les délais raisonnables imposés », la description de la fonction de *Product Consultant* qu'elle dépose à l'appui de sa requête, atteste que cette fonction, pour laquelle elle était en stage, requiert, entre autres, les compétences suivantes :

- en tant que « représentant » : assurer les contacts et les relations avec les interlocuteurs internes et externes;
- en tant que « gestionnaire de dossier » : analyser et/ou contrôler des dossiers suivant la réglementation ou les procédures afin de pouvoir tirer une conclusion et garantir la prise de décision ou la finalisation du dossier, comme « gérer et suivre les dossiers des besoins en matériel et *software* ICT (rédaction *Dmat*, rassemblement des besoins, suivi des marchés,...), recevoir le dossier ou les informations en rapport avec ceux-ci, vérifier si l'information dans le dossier est complète et correcte, gérer et suivre les dossiers de la consultance ICT (rédaction *Dmat*, rassemblement des besoins, suivi des recrutements, bons de commande,...) [...] »;
- en tant que « gestionnaire de données » : ordonner et ranger des dossiers, des documents ou d'autres informations pertinentes, tenir la banque de données à jour, classer des informations pertinentes pour l'organisation et/ou encoder des données dans des banques de données, sites web, *Sharepoint*,...
- en tant que « personne de contact » : répondre à toutes les demandes des clients internes ou externes,...
- en tant que « soutien administratif » : réaliser des tâches et activités administratives et/ou organisationnelles suivant les procédures en vigueur telles qu'établir des rapports de réunions internes, élaborer des formulaires, gérer et suivre des dossiers sur le plan administratif;

- en tant qu'« expert technique » : faire des analyses et formuler des avis au *management* afin de permettre aux demandeurs de faire les bons choix stratégiques.

L'acte attaqué se fonde sur l'évaluation finale de stage défavorable du 3 décembre 2018 qui relève un manque de rigueur, de réactivité, de pro-activité, de suivi, de qualité, de comportement adéquat, ainsi que l'absence d'amélioration, d'évolution ou de volonté d'évoluer, et sur la proposition de fin de stage du 7 décembre 2018. Ces deux actes sont eux-mêmes fondés sur l'évaluation intermédiaire du 21 mars 2018, sur la note temporaire du 4 avril 2018 (respect de l'horaire de base et télétravail), sur la note de fonctionnement du 20 avril 2018 et sur la note de fonctionnement du 5 novembre 2018. Conformément à la description de fonction, l'évaluation intermédiaire du 21 mars 2018 rappelle, sans que cela n'ait jamais été contesté par la requérante, ni dans le cadre de son stage, ni à l'appui du moyen, que les missions évaluées durant le stage portent, notamment, sur l'appui quotidien au suivi de la consultance, ce qui inclut la rédaction des *dmats*, la mise à jour et la mise en place du site *Sharepoint*, la « gestion et suivi journalier du RIO », gestion et suivi journalier de la boîte *mail* et agenda du *General Manager* « en faisant preuve d'une extrême discrétion », la rédaction et le « suivi administratif et d'exécution des *Dmats* », et encore « participer à la rédaction, suivi administratif et exécution des *Dmats* », suivi, recherche des marchés publics en fonction de la demande et de manière proactive,...

Comme indiqué ci-avant (examen de la seconde branche, point 3.3.1), ni la requérante, ni son représentant syndical n'ont, dans leurs réponses respectives, jamais contesté la matérialité des constats posés dans ces documents, notamment en ce qui concerne la « qualité du travail effectué » et le « respect des missions » dénoncés dans l'évaluation intermédiaire précitée. Ce n'est que neuf mois plus tard, le 14 décembre 2018, que la requérante a formulé des observations à ce propos dans son mémoire global de défense, auquel l'acte attaqué répond, sans que cette réponse ne soit critiquée, en tant que telle, à l'appui du moyen. Dans un tel contexte, il n'est pas établi que l'acte attaqué, qui reprend à son compte les griefs énumérés dans ces documents, reposerait sur des motifs erronés ou non fondés ou qui ne seraient pas en lien avec les missions précitées (seconde branche, point 3.3.2.a). La contestation de la matérialité des éléments ainsi recensés, soutenue pour la première fois dans le dernier mémoire, est tardive et, partant, irrecevable. Il en va d'autant plus ainsi que le dossier atteste, à nouveau, de ce que la requérante ne peut être suivie lorsqu'elle prétend qu'elle n'aurait fait l'objet que de remarques mineures dans les trois courriels qu'elle invoque et qu'elle n'aurait pas bénéficié d'un accompagnement adéquat durant son stage, de la part de sa maître de stage ou de son mentor (seconde

branche, point 3.3.2.c). À ce propos, le PJpol prescrit que le maître de stage assure la direction du stage en veillant « à ce que le stagiaire participe aux activités de stage » (art. V.III.11, alinéas 1 et 2), tandis que c'est le mentor, qui est nécessairement une autre personne que le maître de stage (art. V.III.15, alinéa 2), qui accompagne le stagiaire (art. V.III.15, alinéa 1^{er}). Quant à l'absence alléguée de la maître de stage, il ressort du mémoire en réplique que la requérante a été informée par P. D. M. que celle-ci était joignable par courriel, mais que c'est la requérante elle-même qui, unilatéralement et de sa seule initiative, a estimé que « ce canal de communication n'était pas adéquat », raison pour laquelle elle « n'en a pas fait usage », alors qu'un simple courriel aurait pu permettre de prendre contact avec sa maître de stage, fût-ce pour solliciter un rendez-vous lors de sa présence dans le service.

Il n'est donc pas établi que la maître de stage aurait été indisponible pendant son absence pour maladie, fût-ce par courriel, et qu'elle n'aurait « pas été en mesure d'offrir la disponibilité attendue » selon la requérante. Il ressort notamment de la pièce n° 32 du dossier de cette dernière que, non seulement son stage a été supervisé par son mentor, mais qu'en outre, les constats qui ont été faits à cette occasion peuvent régulièrement fonder le grief susvisé dès lors que, contrairement à ce qu'elle soutient une nouvelle fois à l'appui du moyen, les trois courriels qu'elle invoque n'ont pas été les « seuls [...] produits durant cette période » (seconde branche, point 3.3.2.b). Tout d'abord, il convient de constater que ces courriels révèlent bien des points à améliorer dans le cadre de son stage, dès lors que son mentor lui indique que si certes « c'est un bon début », il existe quelques « [p]etites remarques » auxquelles elle doit être attentive pour une *dmat* relative à l'achat d'un livre, en plus de soigner son orthographe (courriels des 8 et 9 mars 2017). Son mentor sollicite par ailleurs d'adapter le contenu de la *dmat* « *Lynda* » qu'elle lui a envoyée, lui demande encore de vérifier son orthographe (courriel du 14 juillet 2017), et lui signale, enfin, que « c'est pas bon » (courriel du 27 octobre 2017). L'autorité a par ailleurs expliqué, le 20 décembre 2018, que l'évaluation intermédiaire du 21 mars 2018 « a bien été préparée avant la grossesse, mais qu'il a été décidé par le directeur, et ce pour des raisons humaines et afin de ne pas mettre en danger la grossesse de l'intéressée en cours, et donc dans [son] intérêt, de reporter cette évaluation après la grossesse ».

En tout état de cause, à son retour de grossesse le 13 mars 2018, la requérante était toujours en stage, de sorte que les remarques soulevées entre cette date et la fin du stage peuvent tout aussi régulièrement fonder l'acte attaqué, *a fortiori* lorsqu'elles s'avèrent importantes pour évaluer les prestations du stagiaire comme cela ressort du dossier. Or, le dossier révèle que la requérante « a besoin de beaucoup de supervision » (courriel du 20 mars 2018) et que, même avant son retour

de grossesse, son mentor l'a accompagnée comme le requièrent les dispositions précitées du PJpol. Ainsi, il lui a expliqué comment opérer pour le suivi des tâches (courriel du 14 juillet 2017) ou pour acheter un livre demandé par un agent (courriel du 8 mars 2017) et comment faire au sujet de « *Offerte uitbreiding Progress Telerik Devcraft* » (courriel du 27 octobre 2017). Il ressort qu'il a également demandé à deux collaboratrices (« les deux Nathalie ») d'expliquer à la requérante la manière dont elles procèdent pour suivre les flux de *mails* (courriel du 17 mars 2017) et qu'il répond à une question de la requérante à propos du RIO en indiquant, notamment, que « quand il y a un doute, alors tu m'en parles et on assigne le RIO à la bonne personne chez nous et on lui demande d'y répondre. On peut en parler demain si tu veux ». La requérante lui écrit à ce sujet qu'elle préfère voir « cela ensemble demain car le RIO me semble complètement étranger après 3 mois [...] » (courriels du 5 avril 2018). Par ailleurs, son mentor l'avise que, durant ses congés, Y. B. le remplacera (courriel du 17 avril 2018) et demande à ce dernier de « veiller à ce qu'elle fasse son travail et reste concentrée sur ce dernier et ses tâches » (courriel du 22 avril 2018). Le même jour, il adresse à tous ses collaborateurs, en ce compris la requérante, le détail du *planning* concernant la « reprise/remise avant mes congés + statut des différents dossiers » (courriel du 23 avril 2018). À plusieurs reprises, il lui explique comment opérer au sujet du *Microsoft Project Online Pro* (courriels des 4 et 5 octobre 2018) et fait de même en ce qui concerne la façon de remplir un fichier « *Verslag meeting & slides* » (courriel du 13 octobre 2018), le « Marché communication » (en lui indiquant la marche à suivre et les personnes à contacter) (courriel du 13 octobre 2018), ou encore les « Notes à rédiger et autres tâches », en indiquant avec précision la façon de procéder (courriel du 13 octobre 2018).

S'agissant ensuite des *dmats*, dont la rédaction ressort expressément des missions identifiées dans la description de fonction comme exposé ci-avant, la même pièce n° 32 du dossier de la requérante atteste que celle-ci adresse à son mentor la « *Dmat Lynda* », en indiquant qu'il « faudra sûrement y apporte[r] quelques rectifications », et que ce dernier lui répond qu'il a adapté le contenu, tout en lui précisant que « [p]ar contre, pour ce genre d'achats, c'est en petit achat et tu dois donc utiliser un autre *template* comme tu l'avais fait il y a quelques temps [...] » (courriels du 14 juillet 2017). Lorsque la requérante l'interpelle pour lui montrer ce qu'elle a « pu faire pour cette *Dmat* », il lui répond que « [c]'est un bon début », avant de lui exposer quatre « petites remarques » et de lui dire, le lendemain, que « cette fois-ci cela devrait être complet » (courriels des 8 et 9 mars 2018). Il ressort encore de la pièce n° 32 que la requérante a participé à son arrivée à une « séance de formation/information par rapport au processus budgétaire/*dmat* », mais que son mentor a estimé qu'une seconde séance lui « serait utile et bénéfique » et qu'il lui demande donc de participer à la nouvelle séance organisée par M. P. « et d'y assister

avec toute l'assiduité nécessaire » (courriel du 16 avril 2018), tandis que D. J. lui a apporté les explications et précisions requises pour la *dmats* « BINII » (courriels des 7 et 9 mai 2018). Le 17 avril, il lui dresse un exposé précis de ce qu'il attend d'elle concernant les *dmats*, en insistant notamment sur la nécessité d'un « suivi », qui doit être « régulier » (courriel du 17 avril 2018). Le 23 mai, il lui rappelle que « c'est [elle] qui est chargée du suivi et [de la] rédaction des *dmats* » et, suite à sa réponse, lui précise que ce n'est pas parce qu'une autre personne a la coordination d'un dossier pour les *dmats* « que le suivi ne doit pas être fait à [son] niveau » (courriels du 23 mai 2018). Il résulte de ces constats que la requérante n'établit nullement que, comme elle l'affirme à l'appui du moyen, « il est évident que [son mentor] ne lui a pas fourni le suivi et l'encadrement nécessaires à son apprentissage » (seconde branche, point 3.3.2.c), d'autant plus qu'il ressort de la note précitée du 4 avril 2018 que si l'entretien d'évaluation de la requérante n'a pas pu avoir lieu, c'est uniquement parce qu'elle était absente le jour prévu sans en avoir averti sa hiérarchie.

Ces mêmes constats permettent, outre les précisions qui figurent expressément dans l'acte attaqué, de fonder tout aussi régulièrement celui-ci en ce qui concerne le grief selon lequel elle n'est « pas en mesure de livrer les résultats demandés de manière autonome et dans les délais raisonnables imposés ».

Quant au suivi des RIO, il ressort de l'échange de courriels du 5 avril 2018 spécifiquement invoqué à l'appui du moyen que si, certes, la requérante a indiqué à son mentor qu'elle préférerait, comme il le suggérait, voir « cela ensemble demain car le RIO me semble complètement étranger après 3 mois [...] », le même échange de courriels atteste toutefois qu'il lui a proposé qu'une autre personne lui réexplique le fonctionnement de RIO et que cela serait « aussi plus facile pour [elle] par la suite », qu'à l'interrogation de la requérante quant à « déterminer les RIO sur lesquels [se] concentrer », il a répondu qu'il s'agissait de « ceux où on attend quelque chose de nous et en priorité ceux avec des *deadlines* dépassées, proches et à venir », tout en précisant que « Marina devrait pouvoir [l']aider dans le filtre à réaliser ». Le dossier atteste encore que, le 23 mai 2018, le mentor a reconnu que « [p]our les RIO, en effet on doit se voir », tout en précisant qu'« il y a quand même pas mal de RIO pour le[s]quel[s] le travail peut déjà être prémaché et pour le[s]quel[s] tu n'as pas besoin de moi car sinon à quoi cela sert de te demander de gérer RIO si au final je le fais » (courriel du 23 mai 2018). Enfin, il ressort du mémoire global de défense de la requérante qu'elle « a suivi la formation » des RIO. Il s'ensuit que le moyen manque en fait en ce qu'il soutient qu'« il a pourtant fallu attendre octobre 2018 pour que [son mentor] daigne lui fournir les explications nécessaires à l'accomplissement de cette tâche » (seconde branche, point 3.3.2.c), les explications fournies en réplique à ce propos (page 11) s'avérant tardives et,

partant, irrecevables. Le même constat s'impose en ce qui concerne l'allégation selon laquelle le stage n'aurait été évalué que par rapport à un « travail de secrétariat » (seconde branche, point 3.3.2.c), ou n'aurait porté que sur des tâches limitées au soutien administratif (seconde branche, point 3.3.2.a), dès lors qu'au regard de la description de la fonction, la rédaction des *dmats* qui incombait à la requérante relève non pas du « soutien administratif » mais des compétences de « gestionnaire de dossier », de suivi des besoins en matériel et *software* ICT et de la gestion des dossiers de la consultance ICT. En tout état de cause, la fonction litigieuse implique aussi un travail de type administratif puisque, d'une part, comme le relève le mémoire en réponse, la description de la fonction de la requérante précise qu'elle consiste à « [a]ssister le *General Product Manager* dans l'organisation, le suivi, la mise en place et la coordination de la gestion administrative et logistique de la division produit afin de contribuer à atteindre les objectifs stratégiques définis par la direction et afin de promouvoir un fonctionnement efficient ». D'autre part, elle suppose, toujours selon sa description, un « soutien administratif » qui consiste à « réaliser des tâches et activités administratives et/ou organisationnelles » comme « rédiger des lettres standardisées et des lettres personnalisées pour le service », « établir des rapports de réunions internes », « [é]laborer des formulaires », mais aussi « gérer et suivre des dossiers sur le plan administratif ».

Il n'appartient par ailleurs pas à un stagiaire de choisir son mentor dès lors qu'il a été régulièrement désigné, et *a fortiori* lorsque la fonction pour laquelle le stage est évalué consiste précisément, comme le précise la description de fonction, à « assister le *General Product Manager* », c'est-à-dire V. M., mentor de la requérante. Le Conseil d'État ne peut que constater que si un courriel déposé par la requérante fait certes état d'une conciliation, aucune autre pièce de son dossier ou du dossier administratif ne permet d'établir que les relations avec son mentor étaient telles que les constats qui fondent l'acte attaqué et qui sont repris dans les documents établis depuis le 21 mars 2018 s'en trouveraient altérés.

Le dossier administratif atteste encore que la requérante a suivi une « séance de formation/information par rapport au processus budgétaire/*dmats* », que les *dmats* font partie des compétences requises par la description de fonction, et que son mentor lui a demandé de participer à une autre séance « avec toute l'assiduité nécessaire » (courriel du 16 avril 2018). La requérante n'établit pas que la séance d'information portait « exclusivement sur des problématiques budgétaires » et elle ne soutient pas davantage que la deuxième formation du 25 avril 2018 n'aurait pas concerné les *dmats* ou leur rédaction. À défaut de la moindre explication à ce propos dans la requête au regard des pièces qu'elle dépose, il n'est donc pas établi que, comme elle l'affirme dans son mémoire global de défense, elle n'aurait « jamais eu

de formation pour la rédaction de *Dmat* ». Il résulte en revanche, d'une part, de celui-ci qu'elle a suivi une formation pour les RIO (« [...] pour ce qui concerne le quatrième point, l'on me reproche la mauvaise gestion du RIO. Sous prétexte que j'ai suivi la formation, je suis capable de gérer le statut des différents dossiers [...] ») et, d'autre part, du mémoire en réponse, que son mentor a demandé au service du personnel qu'elle soit inscrite à neuf formations, qu'elle s'est effectivement inscrite à six d'entre elles et que pour la « rédaction professionnelle », cela a pris un certain délai durant lequel elle a bénéficié de deux formations. Dans un tel contexte, la requérante n'établit pas que la partie adverse se serait abstenue de lui fournir le programme de formations correspondant à son stage (seconde branche, point 3.3.2.d).

Il appartient à requérante d'indiquer clairement dans sa requête les pièces qui fondent l'articulation du moyen et non pas au Conseil d'État de trouver celles-ci dans le dossier déposé à l'appui de son recours, *a fortiori* lorsque, comme en l'espèce, le moyen se fonde sur des événements précisément identifiés et que le dossier de la requérante contient plus de 330 pages, dont plusieurs dizaines de courriels non inventoriés regroupés pêle-mêle en une seule pièce. L'affirmation selon laquelle son mentor lui aurait assigné « le 15 octobre 2018 [...] pas moins de 6 notes à rédiger endéans la fin du mois d'octobre, soit en 15 jours », de sorte qu'il lui aurait été impossible de respecter les délais (seconde branche, point 3.3.2.e) ne renvoie à aucune pièce précise qui permettrait d'étayer cette affirmation. Les précisions qui surviennent à ce propos dans le dernier mémoire s'avèrent tardives et, partant irrecevables. En tout état de cause, il n'est pas allégué que ces notes avaient un objet étranger aux missions assignées à la requérante sur la base de la description de fonction et, comme le relève le mémoire en réponse sans être sérieusement contredit par la requérante qui, en réplique, se limite à « persiste[r] à considérer qu'il est déraisonnable d'exiger de sa part la rédaction de 6 notes dans un délai de 15 jours, soit de 11 jours ouvrables », la charge de travail d'un service comme celui auquel elle était affectée requiert de nombreuses tâches à réaliser dans des délais qui sont souvent courts, et il n'est pas davantage établi qu'il serait déraisonnable de confier à une stagiaire, à deux mois de la fin de la prolongation de son stage, la rédaction de six notes en à réaliser en deux semaines.

En ce qui concerne les griefs selon lesquels le comportement et l'attitude de la requérante « ont été inacceptables pendant toute la durée du stage et qu'à la suite des observations faites à ce sujet, ils se sont détériorés au lieu de s'améliorer », et elle « méconnaît de manière manifeste et répétée les règles administratives en matière de d'organisation du temps de travail et [...] ne respecte pas les articles précités du Code de déontologie » (seconde branche, point 3.3.3), il convient tout

d'abord de rappeler, comme cela a été constaté *supra* (examen de la seconde branche, point 3.3.1), que, d'une part, l'acte attaqué ne se fonde pas exclusivement, contrairement à ce que soutient le moyen, sur la note de fonctionnement du 5 novembre 2018, mais aussi sur l'évaluation intermédiaire du 21 mars 2018, la note temporaire du 4 avril 2020, la note de fonctionnement du 20 avril 2018 et la note du 20 juin 2018, et que, d'autre part, la requérante n'a jamais contesté la matérialité des griefs énumérés dans ces documents au moment où elle en a pris connaissance. Or, s'il est exact que le grief relatif aux sous-vêtements (seconde branche, point 3.3.3.a), invoqué pour la première fois dans la note de fonctionnement du 5 novembre 2018, n'est pas établi au regard du dossier administratif, les notes précitées des 21 mars, 4 avril, 20 avril et 20 juin 2018, que la requérante a signées sans formuler la moindre remarque, révèlent que :

- il a été constaté « de nombreuses fois » que le temps et le nombre des pauses de la requérante étaient « importants », et qu'elle avait « tendance à entraîner [ses] collègues dans ces écarts qui ont pour effet de diminuer la quantité et [la] qualité du travail effectué [...] »;
- « il a été rapporté au *management* qu'[elle participait] à la propagation de divers ragots », alors qu'« [i]l est clair que ce genre de comportement n'a pas sa place au sein de notre organisation et doit cesser sur le champ. Nous encourageons l'intégration et la bonne entente entre collègues mais cela ne peut pas se faire aux dépens de la productivité, du respect des horaires de travail et du respect mutuel »;
- « avant de demander de nouvelles tâches ou missions, il est essentiel de s'assurer que le travail déjà effectué soit de qualité et fait correctement », or « [m]alheureusement, force est de constater que la qualité du travail fourni est insuffisante par rapport aux attentes. Les dossiers [et] résultats attendus sont souvent incomplets, de qualité insuffisante (p. ex. : fautes d'orthographe, mal structuré[s]) et ne correspond au final pas toujours à ce qui a été demandé »;
- « [c]e problème de qualité a pour effet d'occasionner une charge de travail supplémentaire et une perte de temps à [ses] collègues qui ont besoin de [son] appui. Il est donc essentiel de travailler sur la qualité de [ses] dossiers et ce tant sur la forme que sur le contenu »;
- « une organisation et un suivi rigoureux et optimal est nécessaire » pour le respect des missions, de sorte qu'il « est donc essentiel qu'un certain automatisme dans [ses] tâches se mette progressivement en place sans que l'on ait à le [lui] rappeler »;
- la requérante est invitée « à faire preuve de plus de concentration et de rigueur dans [son] travail », à respecter son temps de travail et à limiter ses temps de pause;
- la requérante ne respecte pas l'horaire de base et le télétravail dès lors qu'elle était absente le jour prévu pour son entretien d'évaluation et que « ce n'est qu'après que

- l'autorité se soit inquiétée de [son absence] sur [son] lieu de travail et [...] à [son] entretien d'évaluation, qu'elle a pris contact avec [la requérante] et [que celle-ci] l'[a] informée de [son] absence »;
- la réalisation d'une « *dmat* » pour l'acquisition de licences pour la DAB demandée n'a pas été réalisée sans que la requérante ne donne aucune nouvelle, contraignant l'autorité à lui adresser « des rappels », le document demandé n'étant obtenu qu'une semaine plus tard;
 - l'autorité a dû lui rappeler que son absence le 3 avril 2018 en raison d'une panne de réveil et d'un problème de train « ne justifie pas le télétravail », d'autant que « vu que la dernière expérience de télétravail accordée s'est soldée par le non-respect des engagements passés, la confiance requise n'est plus présente »;
 - la requérante ne respecte pas l'« encodage des heures dans *Galop* », non réalisé pour le mois de mars 2018;
 - quant aux « délais d'introduction des demandes d'indisponibilité », elle les réalise « en dernière minute, ce qui rend difficile voire impossible une coordination et fonctionnement efficace et optimal de [sa] division »;
 - il lui est demandé « de respecter l'ensemble des directives et procédures en matière de respect de l'horaire de base, de temps de travail, encodage des prestations, demandes d'indisponibilité, télétravail, notification d'absence »;
 - il lui est encore demandé « de faire preuve de professionnalisme en respectant les engagements et les délais dans les missions qui [lui] sont confiées »;
 - elle a « divulgué à des membres du personnel la teneur de [l']évaluation [intermédiaire] dont le contenu est confidentiel », et l'autorité lui reproche dès lors de ne pas avoir respecté la confidentialité de l'information et son devoir de discrétion, en ajoutant qu'« en faisant cela avec insistance, [elle a] importuné les membres du personnel, les [a] mis en porte-à-faux et [a] nui à la bonne marche du service »;
 - elle n'a pas respecté l'ordre de ne pas participer à la propagation de ragots nonobstant les devoirs de discrétion et de confidentialité propres à ses fonctions;
 - des collègues « relatent avoir été importunés, mis en porte-à-faux lorsqu'[elle leur a] fait part du contenu de [son] évaluation, néanmoins confidentielle, de [son] mécontentement par rapport à [sa] hiérarchie et des actions [qu'elle comptait] entreprendre;
 - par son insistance et son attitude, elle a « importuné et harcelé des membres du personnel qui [l']ont néanmoins également rappelée à l'ordre », ces faits ayant « été rapportés par les personnes concernées et des témoins »;
 - elle répercute des informations qui lui semblent correctes « mais qui sont sorties de leur contexte et dont [elle ne connaît pas] ou ne saisi[t] pas tous les détails », ce qui « détériore la situation professionnelle entre collègues ou même entre services »;

- ces griefs ont eu pour conséquence de lui retirer les accès à la gestion de la boîte *mail* de son mentor « vu le manque de discrétion et le constat établi et ce afin de garantir la confidentialité des informations »;
- à l'occasion de sa prolongation de stage en raison de son absence, l'autorité lui rappelle, le 20 juin 2018, « une nouvelle fois les règles en matière de notification des absences pour maladie »;

Il ressort encore de la pièce n° 32 du dossier de la requérante que :

- à une date que les pièces ne permettent pas de déterminer, son mentor lui demande où elle se trouve, dès lors qu'ils avaient « un entretien ce matin »;
- en raison de son absence, pour laquelle la requérante n'a pas avisé son mentor, celui-ci a dû déplacer son évaluation de stage au 4 avril 2018, en lui rappelant qu'il devait également être au courant lorsqu'elle a un retard ou une absence (courriel du 3 avril 2018);
- le 17 avril 2018, la requérante indique à son mentor qu'elle ne pourra « pas être présente à la réunion consultance de ce matin. [Elle a] un autre RDV qu'[elle] ne peu[t] absolument pas manquer »; celui-ci s'étonne dès lors qu'elle « n'avai[t] rien dans [son] agenda » et elle répond qu'il s'agissait d'un oubli et que cela ne se reproduira plus (courriels du 17 avril 2018);
- le 24 avril 2018, sa maître de stage lui rappelle que les demandes de congé doivent être faites dans un délai raisonnable et qu'une absence inopinée peut être admise pour cas de force majeure, mais que « le fait que [son] compagnon a une interview ou une formation dans son agenda pour le lendemain ne tombe pas sous ce dénominateur et ne justifie pas une demande de congé tardive (la veille à 15.58 heures !) »; cette mise au point fait suite à la demande de congé sollicitée le 23 avril par la requérante pour le lendemain, que son mentor accepte finalement alors qu'il s'agit de son dernier jour avant ses congés et qu'ils doivent « absolument mettre la consultance à jour », tout en lui demandant de tenir compte de ce qu'il a écrit dans la note concernant le respect des horaires de base et en précisant : « [c]e n'est pas pour rien que je t'ai écrit cette note. Si je l'ai écrite, c'est qu'il y a un souci pour lequel je tenais à attirer ton attention. Faire une demande de congé la veille n'est pas une bonne chose pour l'organisation et la continuité du service. Tu dois prendre conscience de l'impact que cela a sur notre division, tes collègues et l'organisation. Cela t'arrive trop souvent et on ne peut pas fonctionner correctement de cette manière. Comme on ne se verra plus avant un bon mois, je te demande d'y réfléchir et de voir comment tu peux éviter ce genre de chose à l'avenir » (courriels du 23 avril 2018).

Au regard de tous ces éléments, et contrairement à la première réponse que la requérante a formulée à leur égard avec son représentant syndical le 27 avril 2018, il ne s'agit pas, selon ses termes, de « quelques points de réglages » ni de « faits isolés » (dernier mémoire, point 3.5.2). La partie adverse n'a par ailleurs pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que le non-respect de l'horaire et du temps de travail (seconde branche, point 3.3.3.d) pouvait, avec les autres éléments précités, justifier l'acte attaqué compte tenu des constats qui précèdent.

Par ailleurs, en ce qui concerne les problèmes d'encodage des horaires (seconde branche, point 3.3.3.d), la note de fonctionnement du 5 novembre 2018 reproche à la requérante d'avoir encodé « à de nombreuses reprises » et de façon erronée ses horaires de travail et donne comme « exemples » les éléments suivants :

- « 1) le vendredi 12/10/2018, vous avez déclaré être arrivée à 8h30 tandis que plusieurs personnes ont déclaré vous avoir vu arriver à 8h50;
- 2) le lundi 15/10/2018, vous avez déclaré être arrivée à 7h00 tandis que plusieurs personnes ont déclaré vous avoir vu arriver à 7h30;
- 3) le mardi 16/10/2018, vous avez déclaré être arrivée à 7h30 tandis que plusieurs personnes ont déclaré vous avoir vu arriver à 7h55;
- 4) le lundi 8/10/2018 ainsi que le lundi 15/10/2018, vous n'avez pas déclaré de pause de midi. Or il est obligatoire de soustraire 30 minutes de pause de votre temps de travail par jour. Ceci est une obligation réglementaire.

Nous constatons donc qu'après 3 semaines de reprise au travail, suite à une inaptitude de longue durée pour raison médicale, vous avez déjà encodé vos prestations de façon erronée à de trop nombreuses reprises.

Ceci est inacceptable d'autant plus que les règles sur l'organisation du temps de travail vous ont déjà été rappelées en date du 04/04/2018 dans la note DRi2018/3729 ».

La requérante répond de la façon suivante le 13 novembre :

- « D'une part, vous citez la note DRi/2018/3729 pour rappeler que j'ai déjà été mise au fait de ce problème. Or, cette note référençait un problème dans la procédure de demande de congé et de l'encodage journalier des heures. Il n'a jamais été question de problèmes dans les horaires encodés. D'autre part, d'après ce que j'ai compris lors de l'entrevue, vous vous basiez sur le moment où j'étais aperçue par mes collègues supposément à mon bureau pour établir mon heure d'arrivée. Cependant, je passe souvent dans les étages inférieurs en arrivant afin de discuter des dossiers en attente ou de demandes à formuler. Je tiens également à signaler que les horaires que j'encode sont toujours validés ! Enfin, concernant les diverses personnes dont vous faites mention, vous ne fournissez aucun document relatif à ces manquements.

Je tiens tout de même à signaler que vous faites ici état de différents jours (3) du même mois. Je m'interroge quant à la véracité de vos informations ».

Compte tenu de cette réponse, l'autorité lui pose, le 19 novembre, les questions suivantes :

- « - Quels dossiers ont été discutés ?
- Ces fichiers se rapportaient-ils à vos missions ?
- Quel a été le contenu de ces discussions ?
- Avec qui les dossiers ont-ils été discutés (quelles personnes de contact, à quels étages pour quels dossiers, quels autres services de DRi ont été nécessaires dans le traitement des dossiers, en dehors de DIPO central) ?
- Quel a été l'*output* de cette discussion ?
- Quel a été le résultat obtenu à l'issue de ces discussions ?
- Est-ce que c'était en concertation avec le chef de votre service ou en son nom ? ».

La requérante y répond comme suit, à une date que les pièces du dossier ne permettent pas de déterminer :

« Nonobstant le fait que vous ne répondiez à aucune de mes remarques ni n'apportiez aucun document relatif aux manquements que vous me reprochez, je répondrai simplement à votre demande de complément d'information en déclarant, pour la seconde fois, que mes horaires ont été entièrement validés et qu'ils n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque remarque avant votre note de fonctionnement ».

Contrairement à ce qu'elle soutient à l'appui du moyen, elle ne répond donc pas à l'autorité qu'elle n'« a pu répondre à ces demandes compte tenu de la précision sollicitée alors que les faits dataient d'il y a plus d'un mois », mais elle lui adresse une fin de non-recevoir en se limitant à répliquer que « [ses] horaires ont été entièrement validés et qu'ils n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque remarque avant [la] note de fonctionnement ». Dès lors que la requérante avait justifié que ces problèmes d'encodage étaient dus au fait qu'elle « passe souvent dans les étages inférieurs en arrivant afin de discuter des dossiers en attente ou de demandes à formuler », la partie adverse pouvait lui demander de fournir davantage de précisions quant à cette justification, ce que la requérante s'est abstenue de faire. Les dossiers respectifs des parties contiennent par ailleurs une déclaration de P. D. V. du 26 novembre 2018, selon laquelle celle-ci l'a vue dans les locaux de la police fédérale le 12 octobre 2018 à 8 heures 50, le 15 octobre 2018 à 7 heures 30, et le 16 octobre 2018 à 7 heures 55. Selon cette pièce, lorsque P. D. V. l'a « aperçu[e] [...] arriver, elle se situait déjà au 10^{ième} étage », et qu'elle peut « aisément supposer que [la requérante] entrait à ce moment-là pour la première fois de la journée dans le bâtiment car elle était munie de sa veste ainsi que de son sac à main ». Il s'ensuit qu'au regard du dossier, et quelles que soient les interrogations que la requérante se

limite à formuler à l'égard de cette pièce contre laquelle elle ne s'inscrit au demeurant pas en faux, le grief peut régulièrement fonder l'acte attaqué.

Enfin, la requérante ne contredit pas sérieusement le mémoire en réponse en ce qui concerne l'explication du fonctionnement du service, qu'elle se contente de considérer comme « peu clair[e] ». Cette explication permet de comprendre que, dans le cadre de l'organisation et du fonctionnement de la direction de l'information policière et ICT, son mentor a pu avoir égard à l'appréciation que S. L. M. a fournie dans son courriel précité du 24 mai 2018. L'absence de communication préalable de ce courriel, soutenue pour la première fois dans le dernier mémoire alors qu'il fait partie du dossier de la requérante (pièce n° 32) et que, dans sa requête, elle se limite à s'étonner que l'évaluation finale ait pu se fonder sur celui-ci (seconde branche, point 3.3.2.f), est tardive et, partant, irrecevable. En tout état de cause, les griefs qui y sont indiqués sont repris, en substance, dans le courriel que le mentor a adressé à la requérante le 23 mai 2018 à 13 heures 06. Il ressort du mémoire en réponse que S. L. M. gère le service finances de cette direction, lequel est amené à travailler avec son mentor « et donc [...] la requérante dès lors que ce dernier est chargé de gérer l'ensemble des missions relatives à la consultance avec le privé [...] et gère les aspects financiers de la Direction “Products” ». Dans la mesure où la relation professionnelle entre S. L. M. et la requérante ressort non seulement de ce courriel mais encore d'un courriel de son mentor du 17 avril 2018, qui lui demande « d'avoir une réunion avec [S. L. M.] pour faire le point sur [l]e dossier [“consultance”] pour 2018 et déjà anticiper 2019 » et d'un courriel de son mentor du 24 mai suivant dans lequel il indique à la requérante qu'elle n'a pas encore « envoyé d'invitation pour les bilatérales concernant la consultance 2019 » et ajoute qu'il vient « de discuter avec [S. L. M.] qui au même titre que [lui] s'inquiète que cela ne soit pas encore planifié », les dispositions visées au moyen n'empêchaient pas que S. L. M. communique à celui-ci, sans nullement s'y substituer, son appréciation quant au comportement et au travail de la requérante. Ce faisant, elle n'a nullement, contrairement à ce que réplique la requérante, pu « participer à [son] évaluation finale », dès lors que ce courriel constitue seulement un des nombreux autres éléments qui permettent à l'autorité d'arriver à sa propre appréciation de ses prestations pour l'évaluation finale de son stage.

Pour les mêmes motifs, l'acte attaqué considère régulièrement que son comportement et son attitude sont inacceptables et qu'« ils se sont détériorés au lieu de s'améliorer » à la suite des observations qui lui ont été faites, en raison, notamment, de son agressivité (seconde branche, point 3.3.3.b). À ce propos, il convient tout d'abord de constater que ce grief ne constitue en aucun cas le motif déterminant de l'acte attaqué mais qu'il figure parmi les nombreux autres éléments

précités qui permettent à la partie adverse d'estimer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, que le comportement de la requérante justifie la fin de son stage. En tout état de cause, dans son mémoire de défense du 13 novembre 2018 qui répond à la note de fonctionnement du 5 novembre 2018, lequel fait état d'une « réaction agressive vis-à-vis de ses collègues en général et en particulier envers l'autorité », la requérante invoque d'une part sa liberté d'expression et, d'autre part, répond ce qui suit :

« [N]onobstant le fait que j'échangeais de manière constructive afin d'améliorer le contenu d'un rappel pas clairement adapté à ma situation, je suis restée respectueuse et courtoise vis-à-vis de mon correspondant. L'agressivité dont vous faites mention ne peut être établie étant donné le caractère privé d'une conversation téléphonique entre 2 personnes. Je suis forcée de constater, en accord avec mon représentant syndical, que vous avez vous-même fait montre d'une certaine agressivité à notre égard lors de notre entrevue ».

Au regard de cette réponse, il apparaît tout d'abord que la requérante ne conteste pas réellement la matérialité de ce grief, mais davantage la preuve de celui-ci, puisqu'elle considère que « l'agressivité dont vous faites mention ne peut être établie étant donné le caractère privé d'une conversation téléphonique entre deux personnes ». Par ailleurs, si la requérante répond certes qu'elle est « restée respectueuse et courtoise vis-à-vis de [son] correspondant », le courriel précité du 24 mai 2018 précise à son égard : « Un peu moins d'agressivité : on est là pour aider, pas pour se faire manger le bout du nez... ». Le dossier administratif contient dès lors bien un témoignage faisant état d'un excès d'agressivité de la requérante. Selon la jurisprudence, l'autorité n'est pas tenue d'indiquer les raisons pour lesquelles elle prête davantage foi aux témoignages de certains collègues plutôt qu'aux dénégations de l'agent. Comme indiqué ci-dessus, ce courriel fait également partie du dossier déposé par la requérante à l'appui de son recours et, au regard du moyen tel qu'il est développé dans la requête (seconde branche, point 3.3.3.b), force est de constater qu'elle ne conteste pas la régularité de cette pièce. Dans ce contexte, comme indiqué ci-dessus, l'absence de communication préalable de ce courriel, soutenue pour la première fois dans le dernier mémoire, est tardive et, partant, irrecevable et ne doit pas être examinée d'office dès lors que cette absence alléguée l'aurait été dans le cadre de l'évaluation d'un stage et ne concerne donc pas la violation d'une disposition d'ordre public.

Il ressort de l'examen qui précède que le moyen n'est pas davantage fondé en sa seconde branche.

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

**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 la contribution de 20 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 20 novembre 2020, par :

Frédéric Gosselin,
Louise Ernoux-Neufcoeur,

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

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Frédéric Gosselin