

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

A R R Ê T

n^o 250.065 du 10 mars 2021

A. 226.866/VIII-11.022

En cause : **MOREELS Eric**,
ayant élu domicile à
la Centrale générale des services publics (CGSP)
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 4 décembre 2018, Eric Moreels demande l'annulation de « la décision, adoptée le 10 octobre 2018 par [I. V.], Conseiller en chef - chef de service, de [le] licencié [...], technicien électromécanicien chauffage et force motrice en stage, à la date du 14 octobre 2018 ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Alain Lefebvre, 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 19 janvier 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 5 mars 2021 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Marine Wilmet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Alain Lefebvre, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le 6 novembre 2017, après avoir réussi l'épreuve de recrutement, le requérant, né en 1964, débute un stage en qualité de technicien électromécanicien – éclairage, chauffage, force motrice. Il est affecté à Infrabel – *Asset Management* – Bruxelles-Midi.

2. Le plan d'enseignement « Formation fondamentale obligatoire pour technicien électromécanicien (principal), spécialité “Éclairage, chauffage et force motrice” » comprend, d'une part, une formation centralisée et, d'autre part, une formation locale, théorique et pratique, formalisée par le chef immédiat dans un programme individuel de formation.

La formation centralisée comprend une partie commune et une partie spécifique « Éclairage, chauffage et force motrice », divisée en 5 phases (de 0 à 4), chacune étant composée de plusieurs modules. Le requérant suit la phase 0 « Introduction aux Courants forts » et la phase 2 « Sous-station de signalisation + poste de transformation à alimentation centrale » et obtient respectivement 77,18 % et 63,40 %.

Le suivi de la phase 1 « Sécurité du personnel et de l'exploitation » est reporté faute de formateurs.

3. Lors de deux évaluations trimestrielles orales organisées les 5 mars et 2 juillet 2018, dans le cadre de la formation locale, le requérant obtient deux fois 8/20.

4. Le rapport de stage de la période d'évaluation 1, daté du 7 septembre 2018, signé par le chef immédiat du requérant, R. B., et par le N+2, mentionne :

« [...]

2. Évaluation de l'agent pour la période écoulée :

Défavorable

3. Points positifs :

Ponctuel

4. Points à améliorer :

Trop peu d'implication, ne semble pas assez intéressé, ne pose pas beaucoup de questions à [s]es collègues, niveau trop faible lors des interrogations trimestrielles (deux fois 8/20)

5. Mesures d'améliorations proposées :

Suite à une mauvaise entente avec son premier mentor, un nouveau mentor a été désigné. Mais il reste toujours ce manque d'initiative et d'intérêt du stagiaire.

6. Décision administrative proposée :

On propose de mettre fin au stage/essai ».

5. Le 11 septembre 2018, le requérant communique des remarques au sujet du rapport de stage précité. Il y mentionne que, lors d'un incident dans une précédente affectation, R. B. n'aurait pas obtenu gain de cause et se serait vengé en l'évaluant négativement.

La partie adverse lui répond le 3 octobre 2018.

6. Le 10 octobre 2018, la partie adverse licencie le requérant. La décision est motivée comme suit :

« Nous vous informons que nous nous voyons dans l'obligation de renoncer à vos services en qualité de technicien électromécanicien éclairage, chauffage et force motrice en stage à la date du 14 octobre 2018 à l'issue de votre prestation.

Cette proposition se base sur une évaluation négative (manque d'initiative et d'intérêt pour votre fonction, faible niveau de connaissances) avec la demande

d'interrompre votre stage et ce en application des dispositions du fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, lettre F et du Statut du personnel, Chapitre XV, Cessation des fonctions, articles 1 et 4.

Le 11 septembre 2018, vous avez pris connaissance de la demande d'interrompre votre stage ainsi que du fait que vous disposiez de deux semaines pour réagir aux diverses remarques.

Le 24 septembre 2018, vous avez remis vos remarques par l'intermédiaire de votre syndicat. Dans sa réponse du 03/10/2018 aux arguments que vous avez apportés, votre hiérarchie confirme la proposition de mettre fin à votre stage.

De ce fait, une interdiction de recrutement pour tout emploi vous est imposée pour une période de 5 ans à partir du 15 octobre 2018 et ce en application du Statut du personnel, Chapitre II, article 18 et du fascicule 501, Titre I, partie I, Chapitre V.

Conformément aux dispositions du Statut du personnel (Chapitre XV - article 7), vous serez licencié sans attendre l'expiration du délai de préavis statutaire d'un mois et le traitement global, majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, afférent à ce délai de préavis vous sera intégralement versé.

[...] ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la « violation de l'article 36, § 2, de la loi du 23 juillet 1926 relative à la S.N.C.B. Holding et à ses sociétés liées (lire : loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges'); - Incompétence de l'auteur de l'acte; - Excès de pouvoir ».

Il relève que l'acte attaqué a été pris par I. V., conseiller en chef - chef de service, alors qu'en vertu de l'article 36, § 2, de la loi du 23 juillet 1926, il aurait dû l'être par le conseil d'administration ou par le directeur général en cas de délégation de pouvoir, et non par une personne subdéléguee par le directeur général. Il rappelle le texte de cette disposition et en déduit que, selon lui, la loi ne prévoit pas de possibilité de subdélégation et qu'il n'appartenait dès lors pas à une personne subdéléguee par le directeur général de le licencier. Il précise qu'il n'a pas connaissance d'une délégation de pouvoir ni d'une subdélégation désignant I. V. pour le licenciement des agents statutaires en stage. Il soutient que cette compétence a été déléguée à l'adjoint du directeur général.

Dans son mémoire en réplique, il relève que la partie adverse soutient qu'il découle des articles 67, 75 et 76 de la loi du 23 juillet 1926 que le statut du

personnel et la réglementation du personnel peuvent prévoir la délégation de la compétence de licencier du personnel à d'autres personnes que le directeur général, puisque le statut est adopté par le conseil d'administration. Cependant, il maintient que de telles délégations de compétences ne peuvent que violer l'article 36 invoqué à l'appui du moyen, dès lors que cette disposition ne prévoit d'autre possibilité de délégation de compétences qu'au directeur général et aucune possibilité de subdélégation, fût-ce par l'inscription dans un statut du personnel après une négociation ou concertation conforme aux articles 75 et 76 de la même loi. Selon lui, la considération que le personnel est employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel, ne peut signifier que le statut et la réglementation pourraient être adoptés en violation de la loi. Il expose que la partie adverse soutient ensuite que tout le droit de la fonction publique est gouverné par un principe selon lequel les statuts (du personnel) peuvent fixer les autorités compétentes pour adopter les décisions prévues. Il estime, au contraire, que ce principe n'est en vigueur que pour les administrations placées sous l'autorité de la Couronne en vertu du pouvoir de nomination que le Roi tire directement de l'article 107 de la Constitution. En revanche, les règles d'attribution et de délégation de compétences au sein de la partie adverse sont déterminées par la loi.

Dans son dernier mémoire, il s'en remet à la sagesse du Conseil d'État.

IV.2. Appréciation

L'article 36 en question est rédigé comme suit :

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

Le conseil d'administration contrôle la gestion assurée par le directeur général.

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

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

2° du contrôle du directeur général;

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

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

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

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

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

Ainsi l'article 40 de la même loi dispose :

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

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

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

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

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

- « En ce qui concerne ses compétences, l'article 40 mentionne le principal objectif du directeur général selon le commentaire de l'article 7, 9°, de la loi du 30 août 2013, à savoir la modernisation de la gestion en matière de personnel. La réalisation de cet objectif sera concrétisée dans une lettre de mission qui, conformément à l'article 39, § 1, est approuvée par le conseil d'administration de HR Rail sur proposition unanime des administrateurs délégués de la (nouvelle) SNCB et d'Infrabel. Conformément à l'article 40, § 3, le directeur général peut représenter HR Rail en ce qui concerne la gestion journalière et en ce qui concerne les compétences qui lui sont attribuées en vertu de la loi, en ce compris les compétences que le conseil d'administration a, le cas échéant, déléguées au directeur général en vertu de l'article 36, § 2. Par analogie avec l'article 524^{bis} du Code des sociétés, les restrictions au pouvoir de gestion du directeur général quant aux compétences qui lui sont déléguées, ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées ».

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

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

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

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

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

En l'espèce, l'article 1^{er} du chapitre XV du statut du personnel, adopté par le conseil d'administration le 5 octobre 2015, prévoit que l'agent en stage peut être licencié et que la compétence appartient à l'adjoint du directeur général de HR Rail ou à son délégué. Sur la base de cette disposition, l'adjoint du directeur général de HR Rail a délégué la compétence de licencier un agent en stage au chef du service « *Career, Talent and Pay* » par une décision du 20 février 2018. Cette décision est publiée sur l'Intranet de la partie adverse.

I. V., qui est chef du service « *Career, Talent and Pay* », était par conséquent bien compétente pour adopter la décision.

Le moyen n'est pas fondé

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un second moyen de l'« application fausse, inexacte et abusive du RGPS - Fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, Lettre F; - Violation du RGPS - Fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, Lettre A; - Erreur manifeste d'appréciation; - Motivation fausse, inexacte et abusive; - Excès de pouvoir ».

Il reproche à l'acte attaqué de l'avoir licencié en raison d'un « faible niveau de connaissance » alors que le plan d'enseignement n'a pas été respecté par la partie adverse. Selon lui, la violation de ce plan d'enseignement a constitué un obstacle important dans la démonstration de ses capacités à exercer les fonctions qui lui étaient confiées et, dans de telles circonstances, la partie adverse ne pouvait pas régulièrement décider qu'il était inapte professionnellement. Dans une première branche, il expose que le RGPS - fascicule 501, titre I, partie IV, chapitre VI, dispose, à la lettre F, qu'« [i]l est mis fin au stage de l'agent, même avant son terme, en raison : a) [d]e son inaptitude professionnelle (inaptitude notoire, défaut de zèle, rapport défavorable de stage, échec à l'épreuve ou à l'interrogation préalable à la régularisation) » et, à la lettre A, § 3, que : « [l]'agent en stage ou à l'essai reçoit, sous l'autorité du chef immédiat, une initiation théorique et pratique. En outre, comme stipulé au Titre III - Partie III de ce fascicule, il suit les cours de l'enseignement professionnel et/ou reçoit la formation professionnelle fondamentale éventuellement prévus pour son grade et dont les modalités (contenu, durée, conditions de réussite, etc.) sont consignées dans un "plan d'enseignement" ». Il en déduit que l'agent stagiaire bénéficie d'un véritable droit à la formation prévue par le plan d'enseignement et qu'il peut être mis fin au stage en cas d'inaptitude professionnelle. Il indique que le plan d'enseignement correspondant à sa fonction comprend, dans la partie spécifique de la formation centralisée, une phase 1 intitulée « Sécurité du personnel et de l'exploitation », que cette partie de la formation est subdivisée en quatre modules : orientation, sécurité du travailleur, agent responsable de l'exécution des travaux, intégration, qu'il n'a pas reçu la phase 1 du plan d'enseignement, la partie adverse n'ayant pas pris les mesures nécessaires pour disposer d'un formateur en temps voulu. Il en conclut qu'il a ainsi perdu une garantie de nature à améliorer considérablement ses chances de réussir son stage. Il souligne qu'il est particulièrement interpellant de constater qu'il est licencié sur la proposition d'Infrabel, en raison de la carence propre de cette entreprise dans la formation à la sécurité, alors que celle-ci, impliquée dans le processus de stage,

affirme que la sécurité est sa première priorité. Selon lui, en effet, la formation de sécurité n'a pas été assurée pour les techniciens électromécaniciens de sa promotion, d'aucuns ont été abusivement licenciés, comme lui, mais il est vraisemblable que d'autres stagiaires, ayant eu un directeur de stage plus compréhensif, ont pu éventuellement terminer leur stage et se voir nommés à titre définitif, sans avoir eu de formation de sécurité autre que la pratique de terrain. Il allègue que, quoi qu'il en soit, la disposition invoquée à l'appui du moyen est violée et il a ainsi perdu une importante garantie. Dans une seconde branche, il soutient que l'acte attaqué participe de l'erreur manifeste d'appréciation, car le manque de connaissances professionnelles invoqué par la partie adverse est dû au défaut de formation, dès lors qu'il est manifeste que le seul reproche précis qui lui a été adressé, bien qu'il soit inexact, est lié à une allégation selon laquelle il aurait commis une erreur relative à la sécurité. Selon lui, il n'est dès lors pas raisonnable de considérer qu'il est inapte professionnellement puisqu'il n'a pas reçu la formation de base, jugée indispensable par la partie adverse elle-même, qui devait lui permettre de faire la preuve de ses capacités professionnelles. À supposer même que cette allégation soit avérée, *quod non* selon lui, il soutiendrait que la partie adverse se prévaut de sa propre carence lorsqu'elle s'appuie sur ce fait supposé pour mettre fin au stage.

Dans son mémoire en réplique, quant à la recevabilité de son moyen contesté par la partie adverse, il soutient qu'à l'inverse du cas cité par celle-ci, l'absence de remarque relative au déroulement de l'évaluation ne peut être assimilée à une forme de fraude, notamment en ce que, ne s'agissant pas d'une critique portant sur la procédure elle-même mais d'une critique de fond, la partie adverse n'aurait pu formellement corriger l'irrégularité relevée et adopter régulièrement l'acte attaqué. Sur le fond du moyen, à titre préliminaire, il souligne que la partie adverse ne conteste pas que la phase 1 du plan d'enseignement n'a jamais été organisée, mais qu'elle prétend que son échec ne serait pas dû à l'absence de suivi de la phase 1 et qu'il serait également lié à son comportement quotidien. Il allègue que certes, son comportement est cité dans la motivation de l'acte attaqué, mais qu'il ressort de celle-ci que l'un des éléments déterminants est son prétendu « faible niveau de connaissances », l'échec à deux évaluations successives impliquant que le stage ne pouvait être poursuivi, ainsi que la partie adverse elle-même le souligne (p. 12). Selon lui, son comportement quotidien (se manifestant, selon le rapport de stage par trop peu d'implication, peu d'intérêt pour la fonction, peu de questions posées), sans qu'aucun fait en ce sens ne soit cité, sans qu'aucun élément du dossier administratif ne l'établisse et qu'il a contesté, ne peut constituer le motif déterminant de l'acte attaqué. Il soutient qu'il a fait remarquer qu'il a été interrogé par R. B. sur la matière prévue au plan de formation, reprise dans le programme établi. Il relève à cet égard, en particulier, que la partie adverse entretient une certaine confusion dans les débats

lorsqu'elle produit ses résultats aux épreuves des phases 0 et 2 de la formation, alors que ces pièces ne sont aucunement relatives aux évaluations réalisées par R. B. et ne concernent que les formations effectivement suivies et les épreuves écrites en cours de formation. Selon lui, aucune pièce du dossier administratif n'est de nature à démontrer que, lors des évaluations auxquelles il a échoué, il n'a pas été interrogé sur des matières relevant de la phase 1 du plan d'enseignement.

Dans son dernier mémoire, il fait valoir qu'il soutient depuis le début que les résultats mis en exergue par la partie adverse et concernant les épreuves des phases 0 et 2 de la formation, ne sont pas les résultats des interrogations trimestrielles prévues par le plan d'enseignement, mais les épreuves écrites passées au cours des formations, qui n'ont d'autre but que d'évaluer – mais sans conséquence administrative – l'évolution du stagiaire au cours de sa formation. Selon lui, l'échec éventuel à ces épreuves ne peut entraîner la fin du stage, les résultats des interrogations trimestrielles ne sont pas produits par la partie adverse et celle-ci ne démontre donc pas qu'il aurait été interrogé sur des matières qu'il avait pu voir lors des formations. Il souligne encore qu'il ne peut être contesté qu'il n'a pas bénéficié de la phase 1 de la formation et que celle-ci est nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle, qu'il ne peut dès lors être reproché à un stagiaire d'être professionnellement moins apte à ses fonctions lorsqu'il n'a pas pu recevoir cette formation nécessaire.

V.2. Appréciation

Le titre I, partie IV, chapitre VI, point F, 1, du fascicule 501, dispose qu'il peut être mis fin au stage de l'agent, même avant son terme, en raison, notamment, de son inaptitude professionnelle (inaptitude notoire, défaut de zèle, rapport défavorable du stage, échec à l'épreuve ou à l'interrogation préalable à la régularisation).

Le titre III, partie III, point D, II, du fascicule 501, dispose, en son alinéa 3, qu'« [a]fin de vérifier s'ils acquièrent progressivement les connaissances requises, les techniciens électromécaniciens sont soumis à des contrôles d'aptitudes périodiques cotés comprenant au minimum des interrogations trimestrielles ».

À propos de la formation locale, le plan d'enseignement « Formation fondamentale obligatoire pour technicien électromécanicien (principal), spécialité "Éclairage, chauffage et force motrice" », dispose, en son point 6.2.2.1, que :

« Les évaluations sommatives (appelées “interrogations” ci-après) ont pour finalité de vérifier que l’agent acquiert progressivement les connaissances et les compétences professionnelles nécessaires.

Les interrogations sont effectuées sous l’autorité du chef immédiat et sont cotées.

L’agent qui n’obtient pas la moitié des points à deux interrogations successives ou la moitié des points pour l’ensemble des interrogations n’est pas autorisé à poursuivre son essai ou stage. En fonction des résultats, le chef immédiat amende l’initiation théorique et pratique qui s’inscrit dans le cadre de la formation locale ».

Il n’est pas contesté par le requérant qu’en vertu de ces dispositions, son chef immédiat pouvait, dans le cadre de la formation locale, lui faire subir des interrogations trimestrielles et que deux échecs à ces interrogations pouvaient entraîner la fin du stage. Il n’est pas davantage contesté qu’il a obtenu 8/20 à deux interrogations trimestrielles successives que son chef immédiat lui a fait subir, sans qu’il soit établi, ni dans la requête, ni à l’appui du dossier administratif que cela aurait été effectué de manière inéquitable.

Dans sa requête, le requérant ne remet pas en cause les éléments évoqués dans le rapport de stage et dans l’acte attaqué relatifs à son manque d’initiative et d’intérêt pour la fonction. Il se limite en effet en substance à soutenir qu’il ne pouvait être licencié en raison d’un faible niveau de compétence, dès lors que la partie adverse serait restée en défaut d’avoir assuré la phase 1 du plan de formation au moment de l’adoption de l’acte attaqué. Il n’établit toutefois pas que les interrogations précitées auraient porté, en tout ou en partie, sur des matières relevant de la phase 1 de la formation centralisée qu’il n’avait pas reçue. Au contraire, dans ses remarques sur le rapport de stage négatif, il mentionne que « [l]ors des deux interros, [il a] été interrogé sur la matière reprise dans le programme établi par [R. B.] » et que « [l]ors des interrogations, [il n’a] pas la prétention d’affirmer que toutes [ses] réponses étaient à 100 % exactes mais [il peut] affirmer, après vérification dans la documentation, que [ses] réponses étaient, en majorité exactes, à concurrence de 60 à 70 % ».

Le second moyen n’est pas fondé.

VI. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros, accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé le 10 mars 2021, par la VIII^e chambre composée de :

Luc Detroux,
Louise Ernoux-Neufcoeur,

président de chambre,
greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Luc Detroux