

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

A R R Ê T

n° 251.545 du 21 septembre 2021

A. 229.609/VIII-11.312

En cause : **FARAJI** Mohammed,
ayant élu domicile chez
M^e Aurore DEWULF, avocat,
avenue Reine Astrid 10
1330 Rixensart,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 13 janvier 2020, Mohammed Faraji demande l'annulation de « la décision prise le 13.11.2019 par HR RAIL, renonçant [à ses] services [...] en sa qualité de technicien principal mécanicien Ateliers I, en stage, à la date du 17 novembre 2019 ».

II. Procédure

Un arrêt n° 246.241 du 3 décembre 2019 a rejeté, selon la procédure d'extrême urgence, la suspension de l'exécution de l'acte attaqué. Il a été notifié aux parties.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Benoit Cuvelier, premier auditeur chef de section 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 2 août 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 septembre 2021 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

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

M. Benoit Cuvelier, premier auditeur chef de section, a été entendu en son avis contraire.

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

III. Faits

Les faits ont été exposés dans l'arrêt n° 246.241, précité. Il y a lieu de s'y référer.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le premier moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelles des actes administratifs', de l'insuffisance, de la non-pertinence, de l'inexactitude et de l'inadéquation des motifs de l'acte attaqué, du statut du personnel, de l'application fausse, inexacte et abusive des dispositions du fascicule 501, notamment son titre I, partie IV, des principes généraux du droit administratif et, particulièrement, du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'excès de pouvoir, du devoir de minutie, de la violation des droits de la défense et du principe *audi alteram partem*.

Le requérant affirme que la partie adverse n'aurait pas dû le licencier à la suite de son échec à l'épreuve de régularisation mais bien prolonger son stage conformément au titre I, partie IV, chapitre 6, lettre E du fascicule 501. Il se prévaut d'un arrêt n° 245.542 du 26 septembre 2019, selon lequel l'autorité a l'obligation de prolonger le stage si les conditions de cette prolongation sont remplies. Selon lui, cet arrêt est transposable au cas d'espèce. Il affirme ne pas avoir pu prévoir son échec dans la mesure où il donnait entière satisfaction depuis son entrée en service au sein de la partie adverse. Il fait valoir ses bons résultats aux évaluations périodiques ainsi que ses rapports de stage favorables. Il en conclut non seulement qu'il ne devait pas échouer à l'épreuve de régularisation, mais encore qu'il devait voir son stage prolongé. Il affirme que le motif justifiant son échec à l'épreuve de régularisation, à savoir son « manque de pratique », ne peut être assimilé à une inaptitude professionnelle, motif sur lequel la partie adverse semble s'être fondée. Cette dernière aurait dû justifier, selon lui, en quoi un manque de pratique, qui permet intrinsèquement une amélioration, ne permet pas, dans son cas, d'escompter un résultat satisfaisant à une nouvelle épreuve. Il soutient que l'acte attaqué n'est pas adéquatement motivé en ce qu'il ne justifie pas le choix de recourir au licenciement immédiat. Il fait valoir que la partie adverse doit motiver les raisons pour lesquelles elle choisit le licenciement dès lors qu'elle détient un pouvoir d'appréciation quant aux suites à donner au stage d'une personne qui ne réussit pas son épreuve de régularisation mais qui a donné satisfaction durant son stage et qui a satisfait à la formation fondamentale. Il note que la motivation adéquate de l'acte fait d'autant plus défaut qu'il précise que la mesure est adoptée à la suite de l'échec à l'épreuve de régularisation organisée dans le cadre de la formation professionnelle dont question au fascicule 501, titre III, partie III, rubrique technicien principal mécanicien alors que cette fonction n'est pas visée par ledit titre III. Il ajoute que l'acte attaqué est motivé en référence à l'échec enregistré lors de l'épreuve de régularisation, alors qu'aucune pièce déposée dans le cadre de la procédure de la demande de suspension selon la procédure de l'extrême urgence, et rédigée *in tempore non suspecto*, n'attesterait de son échec. Il indique que l'épreuve de régularisation s'est déroulée le 23 octobre 2019, que le procès-verbal établissant son échec n'est pas daté et que ceux attestant du déroulement de l'épreuve sont, quant à eux, datés du 25 novembre 2019, soit plus d'un mois après le déroulement de l'épreuve. S'appuyant sur l'arrêt n° 237.887 du 31 mars 2017, il affirme que de tels documents ne peuvent fonder l'acte attaqué et doivent être écartés des débats. Rappelant que la motivation d'un acte s'apprécie au jour où il a été adopté, il ajoute que le procès-verbal de la justification de l'échec n'étant pas daté et que ceux attestant du déroulement de l'épreuve datant du 25 novembre 2019, l'acte attaqué semble dépourvu de toute motivation. Il reproche également à la partie adverse de ne

pas lui avoir permis de faire valoir ses observations quant à la décision d'échec qui serait, selon lui, une mesure grave prise en raison de son comportement. Il poursuit en constatant que le Conseil d'État peut évaluer la manière dont s'est déroulée l'épreuve sur la base de plusieurs documents. Il invoque tout d'abord le rapport de K. A., observateur syndical, signé et daté le 23 octobre 2019, qui, selon lui, atteste d'un traitement discriminatoire à son égard et de ses réponses adéquates à presque toutes les questions. Il se réfère ensuite aux documents attestant du déroulement de l'épreuve, à propos desquels il émet des réserves quant à la date et aux signatures, car ils ne sont signés que par deux membres du jury, le troisième membre du jury n'ayant marqué son accord que par un courriel dont la partie adverse ne produit pas les annexes soumises pour recueillir cet accord. Il souligne enfin l'absence de mention de la présence d'un observateur d'Infrabel. Il estime que ces divers éléments permettent de douter de la complétude et de la justesse de ces documents établis, selon lui, le 25 novembre 2019. Il affirme qu'il n'est pas possible de jauger les raisons de l'appréciation du jury dès lors que les réponses sont transcrites de manière lacunaire, lorsqu'elles sont précisées. Il analyse ensuite « par le menu » ses réponses aux questions qui lui ont été posées. Il affirme avoir réussi la première épreuve et avoir échoué, comme tous les candidats, à la quatrième. Pour le reste, à propos des questions 2, 3 et 5, il conteste le compte-rendu établi et la correction de ses réponses. Il remet en cause la pertinence de certaines questions. Il souligne que son chef direct, X. W., atteste qu'il a été interrogé à propos d'une machine sur laquelle il n'a jamais travaillé. Il fait encore valoir un rapport qu'il a réalisé à son initiative, à propos d'une anomalie qu'il a remarquée sur une machine. Il argue de ce rapport, pour lequel il a eu des commentaires élogieux, de l'attestation de son chef direct et des divers éléments qu'il expose, que son échec ne traduit manifestement pas une inaptitude professionnelle mais relève d'un abus de pouvoir ou d'une erreur manifeste d'appréciation dans le chef de la partie adverse. Selon lui, l'acte attaqué ne repose donc pas sur des justes motifs, son échec n'est pas avéré ou ne reflète pas ses connaissances et ses compétences sur les matières qu'il devait maîtriser à l'issue de son stage. Il souligne en outre que la partie adverse aurait dû soigner sa motivation dès lors que son syndicat et lui ont souligné l'acharnement et la discrimination dont il a fait l'objet.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse rappelle les conditions dans lesquelles une prolongation de stage est possible. Elle constate que le jury a estimé que le requérant ne rencontrait pas ces conditions sur le vu de ses réponses et des essais infructueux du jury de lui permettre de se rattraper, et constate que le jury n'a donc pas proposé cette prolongation. Elle indique que si le requérant fait valoir que ses bons résultats aux contrôles périodiques et le déroulement positif de son stage ne lui auraient pas permis pas de prévoir son échec à l'épreuve de

régularisation et son licenciement subséquent, cet argument va à l'encontre de la jurisprudence du Conseil d'État et de la nature précaire d'un stage. Elle rappelle que la réussite des contrôles périodiques ne préjuge, par ailleurs, en rien de la réussite à l'épreuve de régularisation, ces deux évaluations n'ayant pas le même but puisque les contrôles d'aptitude visent les connaissances techniques tandis que l'épreuve de régularisation vise à évaluer également le raisonnement logique, les connaissances liées à l'environnement de travail et à l'organisation de ce dernier. Elle fait valoir que le requérant en avait été informé dès son installation. Elle ajoute que l'épreuve de régularisation est distincte de l'objet des rapports de stage, car ces derniers ne visent pas à vérifier ce pour quoi sont prévus les contrôles d'aptitude, d'une part, et l'épreuve de régularisation, d'autre part, mais la manière dont le stage se déroule. Elle en conclut que les rapports de stage favorables ne préjugent en rien de la réussite de l'épreuve de régularisation. Elle rappelle que le stage est une période pendant laquelle l'agent doit démontrer qu'il détient les capacités requises pour exercer les fonctions qui lui sont confiées, que lorsqu'un agent échoue à une épreuve de régularisation, il doit être licencié, et que le stage n'est prolongé que lorsque les résultats obtenus dans le cadre de cette épreuve permettent d'escompter un résultat satisfaisant à une nouvelle épreuve, *quod non* en l'espèce, selon elle. Pour le surplus, elle rappelle la jurisprudence du Conseil d'État selon laquelle il n'appartient pas à ce dernier de substituer son appréciation à celle du jury quant aux questions posées et à la valeur du stagiaire. Elle soutient que les questions du jury étaient légitimes, que les réponses n'ont pas été jugées suffisantes et que ni les déclarations du chef direct du requérant, ni le rapport de l'observateur syndical présent lors de cette épreuve ne peuvent suffire à renverser l'évaluation du jury. Selon elle, la motivation de l'acte attaqué est suffisante, dès lors qu'elle se réfère à l'échec à l'épreuve de régularisation et que celle-ci portait sur des connaissances jugées insuffisantes par le jury. Elle soutient que les deux documents établis par le jury font apparaître les raisons pour lesquelles la prolongation n'a pas été proposée et s'interroge d'ailleurs sur l'intérêt du requérant au moyen dans sa partie liée à la motivation formelle. Si elle admet que les procès-verbaux du déroulement de l'épreuve ont été établis le 25 novembre 2019, soit un mois après l'épreuve du 23 octobre 2019, elle estime que ce délai n'est ni inhabituel, ni déraisonnable. Enfin, elle affirme que le requérant ne devait pas faire valoir ses observations à propos des résultats à l'épreuve de régularisation dès lors qu'il ne s'agit pas d'une mesure prise en fonction de son comportement.

Dans son mémoire en réplique, le requérant maintient qu'ayant satisfait au stage et aux contrôles d'aptitude, il ne pouvait s'attendre à échouer à l'épreuve de régularisation ou à être licencié sans possibilité de prolongation. Il souligne que son échec à l'épreuve de régularisation est motivé par un manque de pratique, alors que

cette lacune est différente d'une inaptitude professionnelle, motif sur lequel semble se fonder la partie adverse. Il estime qu'un manque de pratique peut manifestement permettre une amélioration lors d'une nouvelle épreuve et qu'un manque d'aptitude ne peut être assimilé à une inaptitude professionnelle. Il allègue que l'arrêt n° 235.157 du 21 juin 2016 invoqué par la partie adverse n'est pas transposable et que celle-ci aurait dû motiver en quoi un manque de pratique ne permet pas d'escompter une amélioration. Il est manifeste, selon lui, que son dossier, à savoir la réussite de son stage et des contrôles d'aptitude, laissait escompter l'obtention d'un résultat satisfaisant à une nouvelle épreuve. Il indique qu'il ne ressort ni du dossier administratif, ni de l'acte attaqué, que les conditions d'une prolongation n'étaient pas réunies et que l'acte attaqué est donc dépourvu de toute motivation adéquate, puisqu'il ne justifie pas le choix de recourir immédiatement au licenciement. Il allègue que les absences de X. W., son chef direct, n'enlèvent rien à ses compétences et que la partie adverse ne démontre pas que l'éventuel conflit entre ce dernier et sa hiérarchie dénatureraient le bien-fondé des courriers de X. W. Il passe ensuite en revue chaque matière dans lesquelles il devait démontrer des connaissances, selon la première pièce du dossier administratif produit par la partie adverse. À propos de la technique ferroviaire, il constate qu'aucune question ne lui a été posée. Au sujet des matériaux et produits utilisés, il remarque que le terme « utilisé » confirme qu'il devait être interrogé sur les outils et machines avec lesquels il travaille, ce qui n'a pas été le cas. Il affirme qu'il ne connaissait pas la similitude entre les machines et qu'il ne peut donc pas lui être reproché de ne pas avoir répondu aux questions. Il souligne qu'il lui est reproché de reproduire un savoir théorique insuffisant pour sa fonction, alors que ses réponses correctes aux questions relatives au fonctionnement et à la régulation du moteur hydraulique et à d'autres questions encore, prouvent le contraire. Selon lui, le rapport d'analyse qu'il a rédigé à propos d'une anomalie sur un réducteur de vitesse d'une machine, qualifié d'excellent par sa hiérarchie, appuierait encore cette assertion.

Au sujet de la métrologie dimensionnelle, il fait valoir ses excellentes réponses. À propos des questions sur la gestion du *planning* et l'organisation du magasin et de l'atelier, il soutient qu'il connaissait les réponses dans les limites des connaissances attendues d'un technicien mécanicien et non d'un ingénieur, grade supérieur au sien. Il illustre son propos par différents exemples. Il indique notamment qu'il n'a pas eu l'occasion de se former sur l'organisation de l'entretien d'une machine, le rapport de stage de la période d'évaluation 2 précisant qu'il pourrait accompagner son chef de brigade pour se développer, mais qu'il n'en pas eu l'occasion en raison d'une incapacité de travail consécutive à un accident sur le chemin du travail du 14 janvier 2019 au 22 octobre 2019. Au sujet du livret de sécurité et des analyses de risques, il constate que la partie adverse n'apporte aucune réponse à son argument développé dans sa requête et il en déduit qu'aucun candidat ne pouvait répondre à la

question non légitime concernant cette matière. Son échec présente, partant, selon lui, un défaut de motivation ou, à tout le moins, une erreur manifeste d'appréciation. Il affirme qu'avec l'ensemble de ses connaissances, acquises dans le cadre de sa pratique au sein des services de la partie adverse, cumulées à ses études, il a été en mesure de répondre à des questions auxquelles il n'était pas supposé savoir répondre à s'en tenir uniquement à son apprentissage au sein de la partie adverse et que ceci est confirmé par le document de X. W. Il souligne, quant aux critiques formulées par la partie adverse à propos des compétences de K. A., que ce dernier a fourni une analyse correcte au sujet des trois autres candidats à l'épreuve de régularisation et que la partie adverse ne peut donc pas valablement soutenir que l'analyse de K. A. serait erronée au sujet de son examen mais pas de celui des autres candidats. Il relève encore une contradiction entre le rapport déposé par la partie adverse et le rapport de K. A. À propos du calcul de réduction de la petite vitesse, le rapport de la partie adverse stipule que sa réponse est fausse et qu'il a expliqué sa méthode de calcul non validée par le jury, alors que le rapport de K. A., quant à lui, précise pourtant qu'un membre du jury a validé la méthode de calcul. Il soutient que ce dernier aurait dû être interrogé à ce sujet par la partie adverse. Il insiste encore sur la date du document de la partie adverse, rédigé un mois après le déroulement de l'épreuve, pour attester du déroulement de l'épreuve. Il renvoie à sa requête quant au sujet du nombre de réponses, mais il ajoute que les sous-questions retranscrites par K. A. démontrent qu'elles ne visaient pas à l'aider car elles n'étaient pas des questions d'approfondissement de la question précédente mais bien des questions touchant à de nombreux sujets différents. Il estime que, sur la base de l'ensemble des documents qu'il fait valoir, son échec ne traduit manifestement pas une inaptitude professionnelle mais relève d'un abus de pouvoir ou d'une erreur manifeste d'appréciation de la partie adverse.

Dans son dernier mémoire, au sujet de l'absence de prolongation de son stage, il prend note de l'analyse de l'auditeur rapporteur. Il renvoie à ses écrits antérieurs, notamment aux précisions de son mémoire en réplique, et maintient que sans pour autant confondre l'objectif des contrôles d'aptitude et celui de la régularisation, il aurait à tout le moins dû bénéficier d'une prolongation de son stage, dès lors que le procès-verbal de l'épreuve de régularisation stipule qu'il n'a pas satisfait, en précisant « manque de pratique ». Il soutient qu'un manque de pratique ne peut être assimilé à une inaptitude professionnelle et est, en outre, par essence améliorable puisqu'un manque traduit uniquement une insuffisance. Il rappelle, à cet égard, qu'il a été en incapacité de travail, en raison d'un accident du travail, du 14 janvier au 22 octobre 2019, soit durant un peu plus de 9 mois, ce qui peut expliquer un certain manque de pratique. Il soutient que la précision « manque de pratique » est donc une mention établissant clairement qu'il peut s'améliorer en

pratiquant davantage, cette pratique complémentaire pouvant être acquise grâce à la prolongation du stage. Au sujet de l'erreur manifeste d'appréciation, il souligne que si le Conseil d'État ne peut substituer son appréciation à celle de l'autorité et ne peut censurer qu'une erreur manifeste, le témoignage de son chef direct permet, selon lui, de considérer que l'erreur de la partie adverse est incompréhensible, puisqu'il atteste qu'il n'était pas supposé savoir répondre à certaines questions et n'aurait pas dû rater cette épreuve. Il relève que, dans son rapport, l'auditeur fait état de ce que l'autorité lui a offert l'opportunité d'élargir son champ de connaissances en secondant son chef de brigade et souligne qu'il ne semble pas avoir saisi cette opportunité. Il indique avoir apporté la réponse à cet argument dans son mémoire en réplique, faisant valoir à cet égard son incapacité de travail du 14 janvier au 22 octobre 2019. S'agissant de la circonstance qu'il a été interrogé sur d'autres machines que celles sur lesquelles il a travaillé, il fait valoir qu'il aurait répondu correctement aux questions si le jury lui avait fait part de ce que le principe de réglage de ces machines était identique. S'agissant de la question sur l'analyse des risques à laquelle il n'a pas répondu, il renvoie également à son mémoire en réplique où il a fait valoir qu'il résulte du rapport de K. A. qu'aucun candidat n'avait pu répondre à cette question, ce qui, selon lui, permet d'établir l'absence de légitimité de cette question. Il conclut que l'ensemble des éléments susmentionnés permet de considérer que l'acte est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation. Il renvoie à ses écrits de procédure antérieurs pour le surplus.

Dans son dernier mémoire, s'agissant de l'absence de prolongation de stage, la partie adverse constate que le requérant se réfère à l'incapacité de travail d'un peu plus de 9 mois qu'il a subi entre les 14 janvier et 21 octobre 2019, ce qui expliquerait selon lui le manque de pratique. Selon elle, le requérant semble ainsi totalement oublier qu'il était en stage depuis le mois d'octobre 2016, et qu'il avait fait l'objet de rapports de stage les 8 juin 2018 et 31 janvier 2019, à la suite desquels il avait été autorisé à présenter l'épreuve de régularisation. Elle estime que dans ces conditions, oser arguer d'un « manque de pratique » n'est qu'une démonstration complémentaire de la manière totalement tronquée dont le requérant présente ce dossier au Conseil d'État, et ce depuis la procédure en extrême urgence. Elle observe également que l'incapacité de travail n'a pas été invoquée dans la requête à l'appui de l'argumentation selon laquelle le stage aurait dû être prolongé. Elle en conclut qu'il s'agit donc d'une critique nouvelle, formulée pour la première fois dans le mémoire en réplique, et par conséquent irrecevable. Elle se réfère au rapport de l'auditeur qui indique que « si la prolongation du stage est une obligation dans le chef de la partie adverse, cette obligation ne naît que si les conditions de cette prolongation sont remplies, lesquelles supposent une appréciation sur la possibilité pour le stagiaire de s'améliorer ou de réussir une nouvelle épreuve de régularisation

». Elle soutient que, compte tenu des réponses du requérant et au vu des nombreux essais (infructueux) du jury de lui permettre de se rattraper lors de son épreuve de régularisation du 23 octobre 2019, les conditions d'une prolongation n'étaient pas rencontrées et qu'il n'y avait donc pas lieu de la proposer.

IV.2. Appréciation

Le fascicule 501 dispose, en son titre I, partie IV, chapitre VI, D. « Régularisation », ce qui suit :

« L'agent qui a satisfait à la formation professionnelle éventuellement prévue pour son grade et qui a terminé son stage ou son essai de manière satisfaisante est régularisé dans son emploi.

Lorsque le stage ou l'essai se clôture par une épreuve de régularisation, l'agent doit satisfaire aux deux conditions suivantes, avant de pouvoir y participer :

- Avoir reçu un rapport favorable de fin de stage ou d'essai;
- Avoir satisfait à la formation fondamentale et éventuellement à l'initiation selon les modalités prévues dans le plan d'enseignement pour le grade concerné.

À cette occasion, un "Titre d'engagement" actualisé lui est remis par HR Rail.

Par ailleurs, il sera mis fin au stage ou à l'essai de l'agent s'il ne satisfait pas à la formation professionnelle prévue pour son grade dans un délai de 2 ans compté à partir du début du stage ou de l'essai.

En outre, le Titre II-Partie II de ce fascicule précise le cas échéant les conditions de régularisation particulières à chaque emploi ».

La disposition suivante, le point E, concerne la prolongation du stage :

« Une prolongation du stage ou l'essai peut être accordée à l'agent :

- a) dont le rapport de fin de stage ou d'essai est défavorable;
- b) qui n'a pas satisfait aux conditions particulières de régularisation prévues au Titre II – Partie II pour l'emploi considéré (épreuve ou interrogation préalable à la régularisation, détention d'un permis de conduire,...) et qui n'a pas encore bénéficié d'une prolongation.

Sauf s'il en est disposé autrement au Titre II – Partie II, cette prolongation est d'une durée de six mois; le même mode de calcul que pour la période de stage ou d'essai est d'application (voir *littera* B ci-avant). Cette prolongation est accordée par HR Rail si l'appréciation du chef immédiat dans le cas du *sub.* a) ou les résultats obtenus dans le cas *sub.* b) permettent d'escompter soit une amélioration dans la manière de servir, soit un résultat satisfaisant à une nouvelle épreuve ou interrogation préalable à la régularisation.

Un rapport de stage ou d'essai (voir *littera* C ci-dessus) est établi à l'issue de la période de prolongation ».

Le point F, « inaptitude », décrit les circonstances de la fin du stage :

« 1. Stage

Il est mis fin au stage de l'agent, même avant son terme, en raison :

- a) 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);
- b) de son inaptitude physique définitive, le rendant incapable d'exercer les fonctions afférentes à son grade.

L'inaptitude professionnelle ou physique définitive de l'agent en stage entraîne son licenciement dans les conditions prévues au Statut et règlements relatifs à la "Cessation des fonctions".

[...] ».

Le requérant conteste la régularité, d'une part, du constat de son échec à l'épreuve de régularisation, et, d'autre part, de la décision prise à la suite de cet échec de le licencier plutôt que de prolonger son stage comme le permet le point E précité.

S'agissant de son échec à l'épreuve de régularisation, il y a tout d'abord lieu de rappeler qu'il ressort des dispositions précitées que le stagiaire ne peut présenter l'épreuve de régularisation que s'il a « reçu un rapport favorable de fin de stage » et s'il a « satisfait à la formation fondamentale et éventuellement à l'initiation selon les modalités prévues dans le plan d'enseignement pour le grade concerné ». Les rapports de stage favorables du requérant ainsi que ses bonnes évaluations périodiques ne sont donc que des prérequis nécessaires pour pouvoir se soumettre à l'épreuve de régularisation. En aucun cas, ils ne préjugent de la réussite à l'épreuve préalable à la régularisation. Ce n'est que dans le cas où le stagiaire réussit cette épreuve qu'il peut être régularisé. Le requérant ne peut donc se prévaloir de rapports favorables ou de ses évaluations pour revendiquer une réussite à l'épreuve de régularisation ou le fait qu'il ne pouvait pas s'attendre à son échec. Le but poursuivi par les rapports de stage et les évaluations diffère de celui de l'épreuve de régularisation.

Les pièces n° 6 et n° 7 du dossier administratif attestent que le requérant n'a pu répondre de manière satisfaisante à de nombreuses questions posées par le jury.

Si la première question est réussie sans réserves formulées par le jury, le corrigé de la deuxième question atteste qu'une seule sous-question a été pleinement réussie par le requérant. Deux autres sont considérées comme réussies mais avec des remarques relativisant ce succès. Le requérant a échoué aux cinq autres sous-questions. Les réponses aux questions 3 à 5, quant à elles, ne sont pas satisfaisantes.

En fonction des réponses peu satisfaisantes fournies par le requérant, le jury a raisonnablement pu estimer que celui-ci avait échoué à l'épreuve de régularisation.

Le requérant remet en cause la légitimité des questions qui lui ont été posées. Cependant, comme le souligne la partie adverse, les matières concernées par les questions posées étaient connues du requérant, dès l'entame de son stage. En effet, la première pièce du dossier administratif démontre que le requérant en a pris connaissance dès le mois d'octobre 2016.

On constate, à la lecture de ce document, que le requérant devait « acquérir la connaissance professionnelle nécessaire » à la « [c]onnaissance des matériaux et produits ». Il n'est pas précisé que cette connaissance devait se limiter aux matériaux et produits strictement utilisés lors du stage. Le requérant pouvait donc être questionné sur des machines qu'un technicien principal mécanicien atelier tel que lui peut rencontrer dans sa carrière et donc, notamment, des machines dont le principe de réglage est identique à celles sur lesquelles le requérant a déjà travaillé, et ce, sans qu'il soit requis que le jury précise cette similitude entre les machines.

Il ressort également de ce document que le requérant devait acquérir la connaissance professionnelle nécessaire en « analyses de risques » et en « [o]rganisation de l'atelier ». Or, le requérant n'a pas pu répondre aux questions posées sur ces matières. Une fois de plus, il n'est pas précisé que cette connaissance devait se limiter à ce à quoi le requérant a été strictement confronté lors de son stage, d'autant plus lorsque cela concerne l'organisation de l'atelier où il travaillait et les risques auxquels les agents sont quotidiennement confrontés. Il ne pourrait en être jugé autrement que si la partie adverse avait placé le requérant dans l'impossibilité d'acquérir les connaissances requises, ce que ce dernier ne démontre pas.

Celui-ci fait encore valoir son « *master* » en sciences de l'ingénieur industriel – orientation : électromécanique et le rapport rédigé à son initiative concernant une anomalie, considéré comme excellent par sa hiérarchie, pour établir l'erreur manifeste d'appréciation de la partie adverse. Il affirme que son examen ne reflète pas ses connaissances. Cependant, le jury ne peut être tenu responsable d'une contre-performance dans le chef du requérant ni d'une lacune dans des matières que le requérant n'aurait pas jugé nécessaire d'approfondir.

Par ailleurs, il ne revient pas non plus au requérant de substituer son appréciation de ses connaissances et capacités à celle, souveraine, du jury. Son

opinion ou celle de X. W., son chef direct, ne sont pas susceptibles de renverser celle du jury. Le rapport de K. A., observateur syndical, ne peut pas non plus renverser l'appréciation du jury. À la lecture de son rapport, il apparaît que K. A. ne maîtrisait pas entièrement la matière sur laquelle les candidats ont été interrogés. Les termes techniques utilisés ne sont pas corrects. Le rôle d'un observateur syndical n'est d'ailleurs pas de corriger l'épreuve à laquelle il assiste mais d'assurer une vérification du bon déroulement de celle-ci, bon déroulement que le rapport ne conteste pas puisqu'il indique en conclusion que « [l]a régularisation du 23 octobre 2019 des 4 agents a eu lieu dans un cadre respectueux ».

Le requérant estime encore que l'acte attaqué n'est pas valablement motivé. Il remet en cause la validité des procès-verbaux sur lesquels repose l'acte attaqué dès lors que celui établissant son échec n'est pas daté et que ceux attestant du déroulement de l'épreuve auraient été rédigés un mois après celle-ci, en réponse à son interpellation.

Cependant, contrairement à ce qu'affirme le requérant, la pièce n° 5 du dossier administratif est datée du 23 octobre 2019. Elle a été rédigée le jour même de l'épreuve. Elle atteste de la réussite du candidat qui s'est soumis à l'épreuve de régularisation le même jour que le requérant, et l'échec de ce dernier. Ce document est signé par les trois membres du jury. Or, cette pièce fait foi pour attester de l'échec du requérant. L'acte attaqué est, partant, valablement motivé en référence à ce procès-verbal.

Quant aux procès-verbaux du déroulement de l'épreuve, il est courant qu'un certain délai soit pris par le jury pour rédiger de tels documents. Les membres du jury doivent en effet, à partir de leurs notes manuscrites, et ce, pour chacun des candidats, dresser un procès-verbal commun. En l'espèce, vu le nombre de candidats et le nombre de questions, le délai d'un mois (document final établi le 25 novembre 2019) ne peut être qualifié de déraisonnable. Ces procès-verbaux ne constituent pas une motivation *a posteriori* et ne doivent pas être écartés des débats.

En outre, le requérant ne s'inscrit pas en faux contre ces procès-verbaux. Tout au plus émet-il des doutes sur les conditions dans lesquelles un membre du jury a confirmé son accord à propos des procès-verbaux du déroulement de l'épreuve. Il affirme ne pas connaître la date à laquelle ces procès-verbaux ont été transmis. Cependant, il ne précise pas en quoi le fait d'ignorer la date d'envoi du courriel remettrait en cause les procès-verbaux eux-mêmes. Par ailleurs, ce membre du jury, qui était à l'étranger, affirme, dans sa réponse datée du 28 novembre 2019, qu'il n'a aucune remarque sur le contenu des deux rapports en annexe. On déduit ainsi de

cette réponse que ce membre du jury a bien reçu les procès-verbaux du « déroulement de l'épreuve de régularisation [du requérant] » comme l'indique l'objet du courriel. Le requérant ne s'est pas davantage inscrit en faux contre ce courriel. Ses réserves à propos de ces rapports ne sont donc pas fondées.

Le requérant invoque encore la violation du principe du contradictoire. Il soutient qu'il n'a pas « pu faire valoir ses observations au sujet de son échec ».

Le respect du principe *audi alteram partem* ne s'impose que lorsque l'administration s'apprête à prendre une décision grave envers son destinataire et qui est fondée sur le comportement de ce dernier. Un échec à un examen n'est pas une décision fondée sur le comportement du candidat mais sur ses connaissances, de telle sorte que son audition n'est pas requise préalablement à la décision prise sur le fondement de cet échec.

Par ailleurs, à la lecture des procès-verbaux de déroulement de l'épreuve ainsi que du rapport de l'observateur syndical, on constate que de nombreuses questions ont été posées par les membres du jury. Lorsque ce dernier a fourni une réponse correcte, le jury l'a consignée par un « ok ». En revanche, lorsque la réponse du requérant n'était pas satisfaisante, le jury a posé d'autres questions, ce qui a offert au requérant la possibilité de développer sa réponse, de prouver ses connaissances et, le cas échéant, de rectifier ses dires. Contrairement à ce qu'affirme le requérant, le nombre élevé de questions n'est donc pas un signe de traitement discriminatoire ni d'un acharnement.

La décision d'échec du requérant à l'épreuve de régularisation est donc adéquatement motivée et n'est entachée d'aucune erreur manifeste d'appréciation.

S'agissant de la décision de licencier le stagiaire plutôt que de prolonger son stage, il y a lieu de relever qu'en application du titre I, partie IV, chapitre 6, lettre E, du fascicule 501 du statut applicable, la prolongation du stage d'un stagiaire qui n'a pas encore bénéficié d'une prolongation de stage, n'a pas fait l'objet d'un rapport de fin de stage défavorable, mais a échoué à l'épreuve de régularisation est accordée si les résultats obtenus permettent d'escompter soit une amélioration dans la manière de servir, soit un résultat satisfaisant à une nouvelle épreuve de régularisation. Il ne s'agit pas d'une simple faculté dans le chef de la partie adverse, mais d'une obligation lorsque sont remplies les conditions de cette prolongation, même si l'examen du respect de ces conditions nécessite une appréciation quant à la possibilité pour le stagiaire de s'améliorer ou de réussir une nouvelle épreuve de régularisation.

Il est de jurisprudence constante que le Conseil d'État ne peut substituer sa propre appréciation en opportunité à celle qui a été portée par l'autorité et ne peut censurer cette appréciation que dans le cas d'une erreur manifeste d'appréciation.

Dès lors toutefois que la partie adverse est tenue, en cas d'échec de l'épreuve de régularisation, d'apprécier si les résultats permettent ou non d'escompter un résultat satisfaisant à une nouvelle épreuve de régularisation, et, en fonction de cette appréciation, de licencier le stagiaire ou de prolonger le stage, les motifs qui justifient le choix de l'une ou de l'autre de ces décisions doivent être formellement exprimés dans l'acte attaqué ou dans la décision préalable, à savoir celle du jury, à laquelle l'acte attaqué se réfère.

Or, l'acte attaqué ne contient aucune motivation à cet égard. Quant à la décision du jury, elle ne se prononce pas davantage expressément dans un sens ou dans l'autre et il ne ressort pas à l'évidence des mauvaises réponses données par le requérant à cette épreuve qu'une prolongation du stage ne permettrait pas d'escompter un résultat satisfaisant à une nouvelle épreuve. Outre les commentaires des réponses données par le requérant aux questions, la seule observation faite par le jury de l'échec est « manque de pratique ». Or une telle observation serait plutôt de nature à signifier, *a contrario*, et en l'absence de tout autre commentaire, que le requérant pourrait réussir l'épreuve avec davantage de pratique. À tout le moins, la présence de cette seule observation, à défaut de toute autre considération, ne permet pas au requérant de comprendre pour quelles raisons la prolongation de son stage ne lui a pas été accordée.

Ni l'acte attaqué, ni la décision du jury de l'épreuve de régularisation à laquelle l'acte attaqué se réfère ne permettent donc de comprendre les raisons pour lesquelles l'autorité a estimé que les résultats obtenus ne permettaient pas d'escompter un résultat satisfaisant à une nouvelle épreuve de régularisation que le requérant pourrait présenter à l'issue d'une prolongation de son stage.

Dans cette mesure, le moyen est fondé en ce qu'il est pris du défaut de motivation suffisante. Il n'est en revanche pas fondé en ce qu'il est pris d'une erreur manifeste d'appréciation, les éléments du dossier ne permettant pas de conclure que toute autre autorité normalement prudente et diligente n'aurait pas licencié le requérant à la suite de son échec à l'épreuve de régularisation.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation des articles 36, § 2, et 67 de la loi du 23 juillet 1926 ‘relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges’, de l’incompétence de l’auteur de l’acte et de l’excès de pouvoir.

Il fait valoir que l’acte a été adopté par I. V., conseiller en chef-chef de service. Il estime qu’il appartient à la partie adverse de démontrer que cet agent était compétent pour adopter la décision de licenciement d’un stagiaire.

Dans son mémoire en réplique et dans son dernier mémoire, il se réfère à sa requête.

V.2. Appréciation

Le requérant invoque notamment dans son moyen l’article 36, § 2, de la loi du 23 juillet 1926 qui ne prévoit de délégation qu’en faveur du directeur général.

Cette disposition est rédigée comme il 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 ».

Comme le Conseil d’État l’a déjà souligné dans son arrêt n° 247.959 du 30 juin 2020, cette disposition fait l’objet du commentaire suivant dans le rapport au Roi qui précède l’arrêté royal du 11 décembre 2013 qui a inséré cette disposition dans la loi du 23 juillet 1926 :

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

le contrôle du directeur général et (iii) des compétences explicitement attribuées au conseil d'administration (article 40, § 2, *iuncto* 36, § 2) ».

Il y a lieu de tenir compte d'autres dispositions de la même loi en matière d'attribution de compétences au sein de HR Rail. Ainsi l'article 40 de la même loi dispose :

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

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

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

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

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

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

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

Enfin, le requérant fait également valoir l'article 67, § 1^{er}, de la même loi qui dispose :

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

Même si l'article 23, § 1^{er}, 1°, de la loi prévoit que HR Rail a pour objet « la sélection et le recrutement du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à la réalisation des missions d'Infrabel et de la SNCB » et que l'article 36, § 1^{er},

prévoit que, comme dans toute société, « le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social », il résulte de l'ensemble des dispositions légales précitées qu'on ne peut déduire de l'article 36, § 2, que le directeur général ne peut poser des actes individuels concernant le personnel, en ce compris des recrutements ou des licenciements, que sur le fondement d'une délégation prise sur la base de cette seule disposition, ni, *a fortiori*, interpréter celle-ci comme interdisant toute délégation ou subdélégation de compétence à une 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 ou des décisions individuels.

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

Le moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la violation de l'article 32^{tridecies} de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs', des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, de l'insuffisance, de la non-pertinence,

de l'inexactitude et de l'inadéquation des motifs de l'acte attaqué et de l'excès de pouvoir.

Le requérant affirme qu'il doit bénéficier de la protection de l'article 32*tredecies* dès lors qu'il est signataire de la plainte collective pour les faits de violence ou de harcèlement moral déposée le 13 juin 2019. Il fait valoir que l'acte attaqué le licencie quelques mois après le dépôt de la plainte et que la partie adverse doit donc démontrer que le licenciement est étranger au dépôt de ladite plainte et ce, d'autant plus que l'échec sur lequel se fonde la décision de licenciement n'est pas démontré et n'est pas vraisemblable.

Dans son mémoire en réplique et dans son dernier mémoire, il se réfère à sa requête.

VI.2. Appréciation

L'article 32*tredecies*, §1^{er}, de la loi du 4 août 1996 dispose :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32*septies* qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable ».

Cette disposition n'interdit pas à l'employeur dont le travailleur a déposé plainte ou intenté une action en justice pour harcèlement de mettre fin à leur relation de travail ou d'en modifier unilatéralement les conditions de travail, pour autant que les motifs soient étrangers à cette plainte ou à cette action.

En l'espèce, une plainte formelle collective a été déposée le 13 juin 2019 auprès du centre de prévention sociale et acceptée par ces services en date du 21 juin 2019. Selon les secrétaires régionaux de la C.G.S.P. pour la Région de Bruxelles-Capitale, le requérant fait partie des signataires de la pétition qui a mené au dépôt de la plainte formelle.

Cependant, le code du bien-être au travail, en son article I.3-17, 1°, c, exige que la plainte à caractère collectif reste anonyme et il ressort du procès-verbal du comité PPT 51600/2019/07 du 27 août 2019, que cet anonymat a bien été préservé. Le requérant ne peut donc pas prétendre avoir été licencié en raison de cette plainte à défaut de prouver que la partie adverse avait connaissance de son implication dans celle-ci.

Par ailleurs, il ressort de l'acte attaqué et du dossier administratif que le licenciement du requérant est motivé par son échec à l'épreuve de régularisation. Même si, comme il a été relevé à l'occasion de l'examen du premier moyen, l'acte attaqué reste en défaut d'exposer les motifs pour lesquels une prolongation de stage n'a pas été accordée au requérant, cet échec suffit à démontrer que le licenciement de celui-ci a une cause étrangère à la demande d'intervention psychosociale à caractère collectif, dès lors qu'en outre, rien n'indique que la partie adverse avait connaissance de la participation du requérant à cette demande.

Le moyen n'est pas fondé.

VII. Confidentialité de certaines pièces

VII.1. Thèse de la partie requérante

En annexe à son mémoire en réplique, le requérant dépose 4 pièces pour lesquelles il demande la confidentialité, étant deux témoignages de collègues et deux demandes d'intervention formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. S'agissant des témoignages, il justifie cette demande comme suit : « Pour des raisons évidentes de craintes de représailles et de perte de leur emploi, les auteurs de ces témoignages souhaitent conserver leur anonymat à l'égard de la partie adverse ». Il ajoute : « Pour la parfaite information de la partie adverse, l'un de ces témoins confirme avoir vu un employé de la partie adverse casser la serrure du casier du requérant à l'aide d'un marteau et d'un burin, l'employé ayant répondu sur interpellation qu'il exécutait les ordres [du supérieur hiérarchique du requérant] selon lequel le requérant ne reviendrait pas ». S'agissant des demandes d'intervention formelle, il explique également que c'est en raison de la crainte de représailles et de perte de leur emploi d'anciens collègues qu'il sollicite la confidentialité. Il ajoute que « [c]ette confidentialité se justifie d'autant plus que ces plaintes formelles mentionnent des témoins dont la confidentialité de l'identité est sollicitée ». Il met en évidence que le contenu de ces plaintes « dénoncent des faits de harcèlement et violence verbale et psychique de la part du [supérieur hiérarchique du requérant] ».

VII.2. Appréciation

Il résulte de la lecture des pièces dont la confidentialité est demandée que les personnes dont l'identité y est relevée souhaitent que leur anonymat soit préservé.

La partie adverse ne s'est pas opposée à cette confidentialité et les éléments qui figurent dans les pièces en question n'ont eu aucune influence dans l'appréciation du premier moyen qui a été reconnu comme partiellement fondé.

Par conséquent, le respect du principe du débat contradictoire n'est pas affecté par la demande de confidentialité de ces pièces. Celle-ci peut être maintenue.

VIII. Indemnité de procédure

La partie requérante 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 décision prise le 13 novembre 2019 par HR Rail de licencier Mohammed Faraji, technicien principal mécanicien Ateliers I, en stage, à la date du 17 novembre 2019, est annulée.

Article 2.

La confidentialité des pièces 1 à 4 reprises dans un « inventaire complémentaire » joint au mémoire en réplique est maintenue.

Article 3.

La partie adverse 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 requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le
21 septembre 2021, par :

Luc Detroux,
Louise Ernoux-Neufcoeur,

président de chambre,
greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Luc Detroux